

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
OF THE DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION, MINISTRY OF TOURISM AND
SPORT

ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
OF THE DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION, MINISTRY OF TOURISM AND
SPORT



NATTAPONG CHAIVATSITTIKUL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Sport and Leisure Management)
Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ของ

ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพงษ์ชัย รุ่งชนแก้ว) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรารุณ ชัยวิจิตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมนรตรี นิ่มเนติพันธ์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ผู้วิจัย	ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพงษ์ชัย รุ่งชนันแก้ว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. สราวุธ ชัยวิจิต

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา ศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ 167 คน, พนักงานราชการ 6 คน และลูกจ้างประจำ 30 คน รวมจำนวนทั้งหมด 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคำถามปลายเปิด ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี สถานภาพโสด ระดับตำแหน่งการรับราชการ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 5 ถึง 10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท มีประสบการณ์การทำงาน 1 แห่งและมากกว่า 2 แห่ง ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu=4.27$, $s=0.55$) ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09$, $s=0.67$) และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu=3.98$, $s=0.64$) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r=.834$) มีความสำคัญในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r=.864$) มีความสำคัญในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร, ปัจจัยมุ่งใจ, กรมพลศึกษา

Title	FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF THE DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION, MINISTRY OF TOURISM AND SPORT
Author	NATTAPONG CHAIVATSITTIKUL
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wipongchai Rongkhankaew
Co Advisor	Dr. Saravudh Chaivichit

This research aims to examine the factors that affect the organizational engagement of staff in the Department of Physical Education, including the engagement and the relationships between the factors. The research population consisted of 203 Department of Physical Education staff, consisting of 167 public servants, six government employees and 30 permanent employees. A research tool is a researcher-built questionnaire, which consists of five sections, asking about the following factors: personal, work motivation, work hygiene, organizational engagement and open-ended questions. An Index of Item Objective Congruence is in a range of 0.60-1.00, while the reliability value is 0.80. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, t-test, One-Way ANOVA and Pearson correlation. The research results showed that most of the respondents were female, single, aged between 31-40, held a Bachelor's degree, worked as public servants for five to ten years with 15,001 to 20,000 Baht of monthly income. They have experienced in one or more than two workplaces. Work motivation was the most satisfied factor, while work hygiene and organizational engagement were highly satisfied ($r = .834$). The relations between work motivation and organizational engagement were at a high level with a positive and statistical significance at a level of .05. The relationship between work hygiene and organizational engagement were also at a high level ($r = .864$) with positive and statistical significance at a level of .05.

Keyword : Organizational engagement, Motivation factors, Department of Physical Education

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือของคณาจารย์ ในการให้คำแนะนำ และความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จาก ผศ.ดร.วิพงษ์ชัย รุ่งชันแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ อาจารย์ ดร.สราวุธ ชัยวิชิต อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.กัลพฤกษ์ พลศรี ประธานกรรมการการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุนทรตรี นิมเนติพันธ์ กรรมการบริหารหลักสูตร ที่คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทุกขั้นตอน เสียสละเวลาส่วนตัวคอยให้คำแนะนำ และตอบคำถาม จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธนาชาติ ถวิลรพิชา ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง อาจารย์ ดร.วณัฐพงษ์ เบญจพงษ์ ดร.นิวัฒน์ ลิ้มสุขนิรันดร์ นายพัชระ ตั้งพานิช ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามได้ช่วยแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์จนสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้ และขอขอบคุณคุณสมัคร ภูมิเขต เจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาสันตนาการ ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยเข้ามาศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการกีฬาและนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.รัชราวไล สว่างอรุณ ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการเรียน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา เข้าใจในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำงานและเรียนไปพร้อมกัน

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาด้วยความรักและปรารถนาดีเสมอมา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานแก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากร	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การด้านการใช้เวลาว่าง	11
1.1 องค์การการใช้เวลาว่าง	11
1.2 หน้าที่สำคัญขององค์การการใช้เวลาว่าง	12
1.3 ระบบการให้บริการขององค์การการใช้เวลาว่าง.....	13

1.4	องค์กรสนับสนุนการให้บริการ	13
1.5	สถานที่จัดบริการ	14
2.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.1	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2	องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	17
2.3	การวัดความผูกพันต่อองค์กร	21
2.4	ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
3.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	31
3.1	ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	31
3.2	การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร	33
3.3	ความสำคัญของพฤติกรรมบุคคลต่อองค์กร	36
4.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	39
4.1	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	39
4.2	ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	39
4.3	แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	41
4.4	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	43
5.	ข้อมูลเกี่ยวกับกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	51
6.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
6.1	งานวิจัยในต่างประเทศ	55
6.2	งานวิจัยในประเทศ	56
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	63
	ประชากร	63
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา.....	80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุลลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	86
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพล ศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	94
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	98
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	106
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุลลักษณะในการ ปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา	112
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	120

วิธีการดำเนินการวิจัย	120
การกำหนดประชากร.....	120
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
การเก็บรวบรวมข้อมูล	123
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
สรุปผลการวิจัย	124
อภิปรายผล	137
ข้อเสนอแนะการวิจัย	150
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	151
บรรณานุกรม	152
ประวัติผู้เขียน.....	184



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา	76
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพล ศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	80
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	81
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	82
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	83
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	84
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคตของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	85
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด.....	86
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด	87
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความ มั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด.....	88
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการ ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด.....	89

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด	90
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด	91
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด	92
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด	93
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	94
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา...	95
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ...	96
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	97
ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	98
ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง อายุ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	99
ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง สถานภาพสมรส กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	100
ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับตำแหน่งการรับราชการ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	101

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษาสูงสุด กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	102
ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระยะเวลาการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	103
ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เงินเดือน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	104
ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน กับ ความผูกพัน ต่อ องค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	105
ตาราง 28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	106
ตาราง 29 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	107
ตาราง 30 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ นับถือกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ...	108
ตาราง 31 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบใน งานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	109
ตาราง 32 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	110
ตาราง 33 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา	111
ตาราง 34 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	112
ตาราง 35 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	113

ตาราง 36 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงใน งานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	114
ตาราง 37 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	115
ตาราง 38 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านสถานะของ อาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา....	116
ตาราง 39 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและ การบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	117
ตาราง 40 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	118
ตาราง 41 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณ์ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม พลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	119

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างแสดงความผูกพันต่อองค์กร.....	19
ภาพประกอบ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด	25
ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ.....	34



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทการทำงานและการให้บริการ รวมถึงการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และการที่องค์กรภาครัฐจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จำเป็นต้องมีการประกอบสำคัญหลายประการ อาทิ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารจัดการที่ดี งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรภาครัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนและให้องค์กรภาครัฐอยู่รอดได้นั้น ทรัพยากรบุคคลนับว่ามีส่วนสำคัญ เพราะจะเป็นทั้งผู้จัดหาและผู้ใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงการบำรุงรักษา ดูแล สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยต่อกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี รวมไปถึงการปลูกฝังและสร้างความผูกพันภายในองค์กร จะทำให้บุคลากรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ ในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) (เอกสารจากเว็บไซต์) และในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม องค์กรก็จะขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งสิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ รวมไปถึงการอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นด้วย

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นองค์กรภาครัฐที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับด้านกีฬาและนันทนาการ (Sport and Leisure) ที่ไม่แสวงหากำไร (Non Profits) โดยมีบุคลากรทางการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีคุณค่าต่อสังคมในการที่จะส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่มมีสุขภาพดี มีวินัย มีคุณธรรม และมีน้ำใจนักกีฬา

พัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา พัฒนาบุคลากรทางการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬา มาใช้ในการพัฒนาการกีฬา และให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ (กรมพลศึกษา, 2566)(เอกสารจากเว็บไซต์)

ปัจจุบัน กรมพลศึกษากำลังประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความสามารถ เนื่องจากในแต่ละปีงบประมาณ จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุมีจำนวนมาก ส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการของกรมพลศึกษาลดลง โดยมีได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา อีกทั้งมีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดนี้ ถือว่ายังเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกนาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่ว่า กรมพลศึกษาถือเป็นส่วนราชการจาก 14 ส่วนราชการจากทั่วประเทศ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการอยู่ในระดับวิกฤต คือ จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุไปกว่า 49.73% ของข้าราชการทั้งหมด ในอีก 10 ปีข้างหน้า ซึ่งถือว่าสูงที่สุดในหน่วยงานราชการ อีกทั้งกรมพลศึกษายังประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การโอน การย้าย ทำให้ห้องค์กรขาดแคลนบุคลากรผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของกรมพลศึกษา ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมพลศึกษาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอและเป็นธรรมนอกเหนือจากที่ส่วนราชการได้กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ กรมพลศึกษาจึงต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายแนวทาง การสร้างความผูกพันของบุคลากรในกรมพลศึกษาก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ เพราะหากบุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อบรรลุในผลงาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ รวมถึงความสำเร็จของส่วนราชการ บุคลากรในส่วนราชการมีความรู้สึก

ผูกพันกับองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความสะดวกรวดเร็ว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาองค์ความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล และการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรี กับครอบครัวของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) (เอกสารจาก เว็บไซต์) โดยลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเหล่านี้ จะเกิดขึ้นได้ย่อมมีปัจจัย สนับสนุน การศึกษาเรื่องปัจจัยสนับสนุนที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นประโยชน์ เพื่อจะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร ถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรักและความพึงพอใจ ที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนา ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของ บุคลากร และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กร ให้เดินหน้าไปได้อย่างมั่นคง พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555)

จากเหตุผลความสำคัญและผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา เพื่อนำ ผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน การบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร พร้อมทั้งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการองค์กรด้วยความรักความผูกพันกับองค์กร และมีความปรารถนาแรงกล้าในการคง อยู่กับองค์กร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในการพัฒนาความผูกพันและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางในการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร สนับสนุนให้องค์กรรักษาผู้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรักและความผูกพันกับองค์กร และมีความปรารถนาคงอยู่ในองค์กร ตลอดจนสามารถปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ 167 คน, พนักงานราชการ 6 คน และลูกจ้างประจำ 30 คน รวมจำนวนทั้งหมด 203 คน (ข้อมูลจากกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมพลศึกษา ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2562)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับตำแหน่งการรับราชการ
- ระดับการศึกษาสูงสุด
- ระยะเวลาการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน
- ประสบการณ์การทำงาน

1.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะของงาน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.3 ปัจจัย殊ลักษณะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- ความมั่นคงในงาน
- สภาพการทำงาน
- สถานะของอาชีพ
- นโยบายและการบริหาร
- การปกครองบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

2.1 การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

2.3 ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรกรมพลศึกษามีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการอย่างยิ่งที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรหรือเป็นคนขององค์กร มุ่งทำให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. **บุคลากรกรมพลศึกษา** หมายถึง ข้าราชการระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับอาวุโส ระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ที่สังกัดกรมพลศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคนในองค์การ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาช่องทางที่จะลดความไม่พอใจต่อการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับในการยอมรับนับถือจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ภายนอกหน่วยงาน ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ดูแลในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมในการปฏิบัติในการทำงานอย่างใกล้ชิด

3.1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาองค์ความรู้เพิ่มเติม

3.1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายต่าง ๆ ให้ลงมือทำอย่างจริงจัง หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

3.1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.2 ปัจจัยสุขลักษณะ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันในส่วนของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

3.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3.2.2 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

3.2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

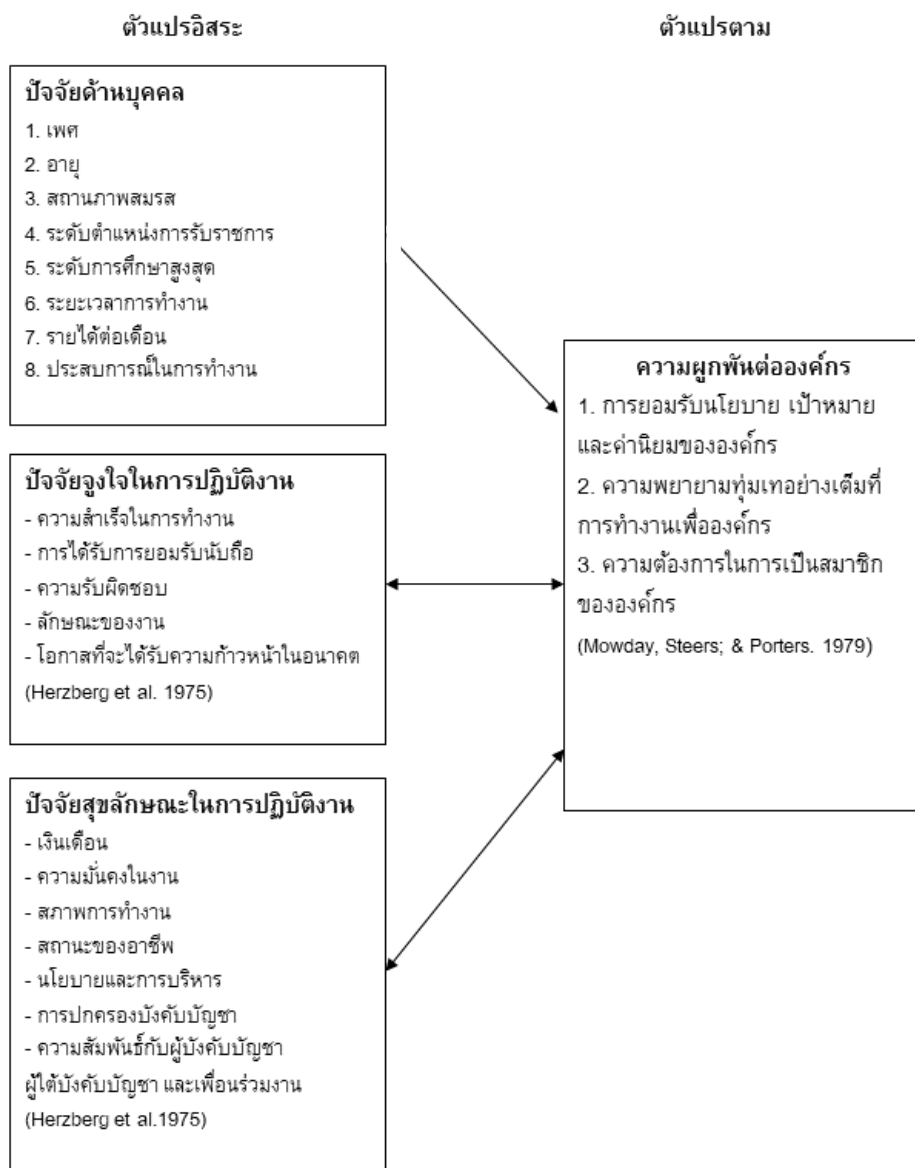
3.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติยศและมีศักดิ์ศรีที่บุคคลอื่น ๆ ยอมรับ

3.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

3.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Commander, Subordinate and Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรภายในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรกรมพลศึกษาที่มีปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก

3. ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา” ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การด้านการใช้เวลาว่าง
 - 1.1 องค์การใช้เวลาว่าง
 - 1.2 หน้าที่สำคัญขององค์การใช้เวลาว่าง
 - 1.3 ระบบการให้บริการขององค์การใช้เวลาว่าง
 - 1.4 องค์การสนับสนุนการให้บริการ
 - 1.5 สถานที่จัดบริการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
 - 3.2 การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร
 - 3.3 ความสำคัญของพฤติกรรมบุคคลต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรด้านการใช้เวลาว่าง

1.1 องค์กรการใช้เวลาว่าง

องค์กรการใช้เวลาว่างหรือสถาบันนันทนาการ เป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ และการพัฒนาทักษะคุณภาพชีวิตของมนุษย์ สถาบันที่ปฏิบัติเกี่ยวกับนันทนาการจึงเป็นทรัพยากรทางนันทนาการที่ควรกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ทางสถาบันต่อบุคคล ครอบครัว และสังคม ทรัพยากรทางด้านนันทนาการที่เป็นองค์ประกอบเพื่อนันทนาการที่เป็นสถานที่หรือแหล่งนันทนาการ จะเป็นพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เราสามารถเข้าไปศึกษา ไปดู ไปชม หรือไปทำกิจกรรม ภายใต้บรรยากาศในภูมิประเทศที่ส่งเสริมให้เรารู้สึกผ่อนคลาย สบายกาย สบายใจ ในบางสถานที่ได้ทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น เป็นเป็นแหล่งแห่งการศึกษาเรียนรู้ เป็นสถานที่ย้อนรอยประวัติศาสตร์ เป็นทรัพยากรธรรมชาติ เป็นแหล่งท่องเที่ยว ตามสภาพที่เราจะนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณา เมื่อนำมาใช้ทำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขสบายใจ ประกอบกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน ก็ถือว่าเป็นสถานที่หรือแหล่งนันทนาการ

การส่งเสริมการให้บริการทางด้านนันทนาการและในส่วนของใช้เวลาว่างนั้นมีหลากหลายหน่วยงานที่ให้บริการอยู่มากมาย ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการให้บริการของแต่ละองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรที่เข้ามาใช้บริการต่าง ๆ รวมไปถึงหน่วยงานที่องค์กรนั้น ๆ สังกัดอยู่ด้วย ไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ หรือว่าประเทศไทย ซึ่งได้มีการแบ่งลักษณะหน่วยงานในการให้บริการที่เหมือนกัน โดยแบ่งหน่วยงานการให้บริการ 4 ประเภท ได้แก่ การให้บริการดูแลเอาใจใส่ที่จัดทำโดยหน่วยงานภาครัฐ (Public Sector), การให้บริการดูแลเอาใจใส่ที่จัดทำโดยหน่วยงานที่ไม่มีความต้องการไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Sector), การให้บริการดูแลเอาใจใส่ที่จัดทำโดยหน่วยงานธุรกิจ (Commercial Sector) และการให้บริการดูแลเอาใจใส่ที่จัดทำโดยหน่วยงานภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งความแตกต่างของการให้บริการดูแลเอาใจใส่ของแต่ละหน่วยงานเกิดขึ้นเนื่องจากการให้บริการมีวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่แตกต่างกัน (วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์, 2555)

ตัวอย่างสถานที่หรือแหล่งนันทนาการ เช่น ป่าไม้ น้ำตก สถานที่ตากอากาศพักผ่อนหย่อนใจ อุทยานแห่งชาติ ฯลฯ บางทีสถานที่หรือแหล่งนันทนาการก็มีการดูแลจัดการความเรียบร้อยโดยเจ้าหน้าที่ เช่น อุทยานประวัติศาสตร์ ศูนย์เยาวชน ค่ายลูกเสือ สวนสาธารณะ ฯลฯ สถานที่และแหล่งนันทนาการจึงเป็นทรัพยากรทางนันทนาการแบบครบวงจร คือ แหล่งหรือ

พื้นที่ที่ใช้ไม่ว่าจะเป็นการเข้าไปใช้สถานที่หรือแหล่งนันทนาการเพื่อประกอบกิจกรรมนันทนาการโดยตรงหรือโดยอ้อม (ธงชัย พงศาวลีรัตน์, 2546)

หลักเพชร ดีรัมย์ (2550) ได้กล่าวว่า โอกาสทางการใช้เวลารว่าง คือ การปฏิบัติ การประสานงาน และการบริหารจัดการโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรสาธารณะ
2. องค์กรไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
3. องค์กรการใช้เวลารว่างเชิงพาณิชย์

ระบบการให้บริการการใช้เวลารว่างและการใช้กิจกรรมนันทนาการที่เกิดขึ้นในชุมชน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ระบบสาธารณะ ได้แก่ ฝ่ายนันทนาการและสวนสาธารณะในเมือง คณะกรรมการนันทนาการในเมือง โรงเรียนส่งเสริมนันทนาการ
2. ระบบไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ได้แก่ สโมสรลูกเสือ YMCA โบสถ์ที่สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านนันทนาการ
3. ระบบทางการค้า ได้แก่ สวนน้ำ บอร์ดเกม สนามยิงปืน สนามเทนนิส โรงแรมที่พักอาศัยต่าง ๆ

1.2 หน้าที่สำคัญขององค์กรการใช้เวลารว่าง

ตามหน้าที่ของสถาบันสังคมในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในการใช้เวลารว่าง หน้าที่ขององค์กรการใช้เวลารว่าง จึงเป็นส่วนมีความสำคัญ (ธงชัย พงศาวลีรัตน์, 2548) ดังนี้

1. ผลิตสมาชิกใหม่ที่มีความสามารถด้านนันทนาการ เพื่อทดแทนสมาชิกเก่า
2. ควบคุมการปฏิบัติกิจกรรมนันทนาการ ของสมาชิกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ผิดกฎหมาย ที่กำหนด
3. ส่งเสริมความรู้ความสามารถทางด้านนันทนาการให้แก่สมาชิก
4. จรรโลงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งประเพณีอันดีงามที่ปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน
5. ช่วยอำนวยความสะดวก ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ดียิ่งขึ้น ให้แก่ประชาชน
6. ส่งเสริมโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความรักและความสามัคคีในสถาบัน
7. ส่งเสริมให้มีการผลิตและแจกแจงเครื่องอุปโภคบริโภค

8. ปกป้องคุ้มครองสมาชิกทุกคน

9. ส่งเสริมให้สมาชิกได้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ทั้งกายและใจ รวมทั้งสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง

1.3 ระบบการให้บริการขององค์กรการใช้เวลาว่าง

เนื่องด้วยพันธนาการและการใช้เวลาว่าง มีการเผยแพร่ไปยังทุกภาคส่วน จึงทำให้บุคคลมีความเข้าใจทางด้านพันธนาการแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่มีของแต่ละบุคคล สำหรับผู้ที่เข้าร่วมจะคำนึงถึงกิจกรรมที่ให้ความสะดวกสบาย กิจกรรมที่ให้ความผ่อนคลาย อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันกีฬา โปรแกรมการออกกำลังกาย หรือการแสดง ไม่ได้หวังขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ มุ่งเน้นไปในการประกอบกิจกรรมหรือโปรแกรมต่างๆ

ดังนั้น การให้บริการทางพันธนาการและการใช้เวลาว่าง เมื่อมีการวางแผนการให้บริการทางด้านกิจกรรมพันธนาการและการใช้เวลาว่างแล้ว ยังมีส่วนให้คิดถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น หน่วยงานอะไรบ้างที่เข้าข่ายเป็นหน่วยงานของรัฐ ใช้หลักเกณฑ์อะไรมาบริการประชาชน ประชาชนได้รับการให้บริการครบถ้วนหรือไม่ สิ่งที่ใช้บริการแก่ประชาชนมีคุณภาพเพียงพอหรือไม่ ซึ่งระบบเหล่านี้ไม่มีความแตกต่าง แต่มีจุดประสงค์หลักที่สามารถเป็นส่วนกลางในการเข้าถึงระบบการใช้เวลาว่างได้เหมือนกัน

1.4 องค์กรสนับสนุนการให้บริการ

ในทุก ๆ การประกอบกิจกรรมพันธนาการและการใช้เวลาว่าง จะมีองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุน 3 ประเภท คือ 1) องค์กรที่กำกับดูแลโดยรัฐบาล, 2) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และ 3) องค์กรทางภาคเอกชน ซึ่งแต่ละองค์กรที่ให้การสนับสนุนจะมีความแตกต่างในด้านเป้าหมาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. องค์กรของรัฐบาล คือ ผู้สนับสนุนจากหน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามระดับพื้นที่ อำเภอ โรงเรียน รวมถึงสถาบันที่สนับสนุนโดยรัฐบาล องค์กรของรัฐบาลที่มีการให้บริการแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ซึ่งมีลักษณะการให้บริการอยู่ 2 ชนิด คือ 1) การให้บริการพันธนาการสำหรับพื้นที่สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สวนสาธารณะ อุทยานแห่งชาติ ป่าชายเลน ฯลฯ และ 2) การให้บริการพันธนาการสำหรับกลุ่มบุคคลพิเศษ นักเรียนชายแดน สถานสงเคราะห์ และสถานพินิจ ฯลฯ

2. องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีอยู่ 2 ลักษณะด้วยกัน ซึ่งแตกต่างกันที่จุดประสงค์และโครงสร้างการเป็นสมาชิก คือ 1) หน่วยงานที่คอยช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อาทิ YMCA YWCA หน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนทางด้านงบประมาณจาก

หน่วยงานต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ รวมถึงประชาชนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ และ 2) หน่วยงานหรือสมาคมที่ไม่แสวงหาผลกำไร อาทิ สโมสรนักกีฬา สโมสรท้องถิ่น โดยให้การบริการเฉพาะสมาชิกที่จ่ายค่าสมัครเพื่อจะได้รับการบริการเท่านั้น

3. องค์การเอกชน มีจุดประสงค์เพื่อการแสวงหาผลกำไร โดยจะเน้นในเรื่องของการตลาดและความต้องการของผู้บริโภค

1.5 สถานที่จัดบริการ

สถานที่จัดบริการเกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่าง มี 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบทางธรรมชาติ อาทิ ป่าไม้ อุทยานแห่งชาติ น้ำตก ค่ายพักแรม การประกอบกิจกรรมแอดเวนเจอร์ ฯลฯ

2. หน่วยงานที่ดูแลกิจกรรมนันทนาการ อาทิ ศูนย์สุขภาวะทางจิต แหล่งเรียนรู้ โบสถ์ กรมป่าไม้ สำนักอุทยาน ฯลฯ

3. ศูนย์อาคารที่ถูกจัดตั้งขึ้น อาทิ YMCA และ YWCA สโมสรสำหรับเด็ก สโมสรนักกีฬา ศูนย์เยาวชน ศูนย์นันทนาการ ฯลฯ

4. ในชุมชนทั่วไป อาทิ ศูนย์บริการชุมชน สวนสาธารณะ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การใช้เวลาว่าง สามารถสรุปความหมายของคำว่า องค์การใช้เวลาว่าง ได้ว่า องค์การที่ให้การสนับสนุนองค์ความรู้พื้นฐาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังมีการต่อยอดให้กับประชาชนให้มีสุขภาพกาย และใจที่ดีขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์การใช้เวลาว่าง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

เบคเคอร์ (ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ; อ้างอิงจาก (Becker & Howard S, 1960)) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสักอย่าง โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ที่ใช้ในการเวลาทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทน

จากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

ฮอลล์, ชไนเดอร์ และไนเกริน Hall D.T, Schneider B, and Nygren H.T (1970 October) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรและองค์กรที่มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน มุ่งหวังไปในทางเดียวกัน

เฮรบีเนียค และ อลูตโต้ Hrebiniak L.C and Alutto J.A (1972) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรืออิสระทางอาชีพ กลายเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น เกิดจากความสัมพันธ์หรือปฏิบัติกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

บุชฮานัน Buchanan II Bruce (1974, December) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป้าหมายที่เหมือนกันจึงทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร โดยอาศัยการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกการปฏิบัติงานให้บรรลุผลผลิตขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

มาร์ช และ มัมนารี Marsh Robert M and Mannari Hiroshi (1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สูงสุดความสามารถในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

มูคินสกี Muchinsky Paul M (2008) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนกับการตอบสนองจากองค์กร และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

สตีเยร์ส Steers Richard M (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นในส่วนของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้ง ค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

เชลดอน Sheldon Mary E (1971) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานของพวกเขา มีความสำคัญอย่างไร หากพวกเขาชอบสถานที่ทำงานและรู้สึกผูกพันกับสถานที่นั้น พวกเขาจะต้องการทำงานที่ดีและช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ เรียกว่ามีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

โยเดอร์ และ สัตว์โดฮาร์ Yoder Dale and Staudohar Paul D (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยทัศนคติ ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

ัญชนก เชิงศักดิ์ศรี (2563) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

นุศรา ปานนาค (2565) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นการลงทุนในความสัมพันธ์ของบุคลากรและองค์กร มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบแทนที่น่าพอใจจากองค์กร ประกอบกับการยอมรับในค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นอาจแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรม เช่น การเต็มใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร เพราะบุคลากรมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร

จากความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พวกเขาเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ภัคดี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พวกเขาประพฤติตนในลักษณะที่แสดงความไว้วางใจและความสามัคคีกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ พวกเขารับรู้และสนับสนุนเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พวกเขาเต็มใจทำงานหนักและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ พวกเขาสนุกกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกมีความสุขกับมันแม้ในช่วงเวลาที่ดีหรือเมื่อมีปัญหาก็ตาม พวกเขารู้สึกผูกพันกับองค์กรและมองว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ดี พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและได้รับรางวัลสำหรับการทำงานของพวกเขา พวกเขายังยอมรับและปฏิบัติตามกฎและบรรทัดฐานขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงผ่านการกระทำ เช่น การทุ่มเทให้กับงานและใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพราะรู้สึกว่ามีเป้าหมายเดียวกับองค์กร

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

แคนเตอร์ Kanter Rosabeth Moss (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

สเตียร์ส Steers Richard M (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำคัญของบุคคล

โมว์เดย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์ Mowday R.T, Steers R.M, and Porter L.W (1979) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง เมื่อบุคคลทำงานให้กับบริษัทหรือกลุ่ม พวกเขา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมัน และมีความเชื่อและค่านิยมเดียวกัน พวกเขายินดีที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และทำงานหนักเพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความทุ่มเทนี้เรียกว่าความมุ่งมั่น หมายความว่าพวกเขาก็ดีต่อบริษัทและมีทัศนคติที่ถูกต้องที่จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พวกเขาเชื่อมั่นในเป้าหมายของบริษัทและพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความมุ่งมั่น

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจคือเมื่อมีคนมีความสุขและตื่นเต้นที่จะได้ทำงานให้กับบริษัท พวกเขา มีความรักดีและต้องการช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พวกเขาสละเวลาและแรงกายเพื่อช่วยให้บริษัทเติบโต พวกเขา รู้สึกดีกับการทำงานหนักและมุ่งมั่นไปให้ถึงเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ ซึ่งหมายความว่าคนที่ทำงานให้กับบริษัทต้องการที่จะอยู่ตรงนั้นและช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พวกเขาไม่ต้องการออกจากบริษัท แม้ว่าพวกเขาจะไม่มีเหตุผลเฉพาะเจาะจงที่จะอยู่ต่อก็ตาม สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการทำให้ดีที่สุดและช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พวกเขาต้องการอยู่กับบริษัทไปนานๆ

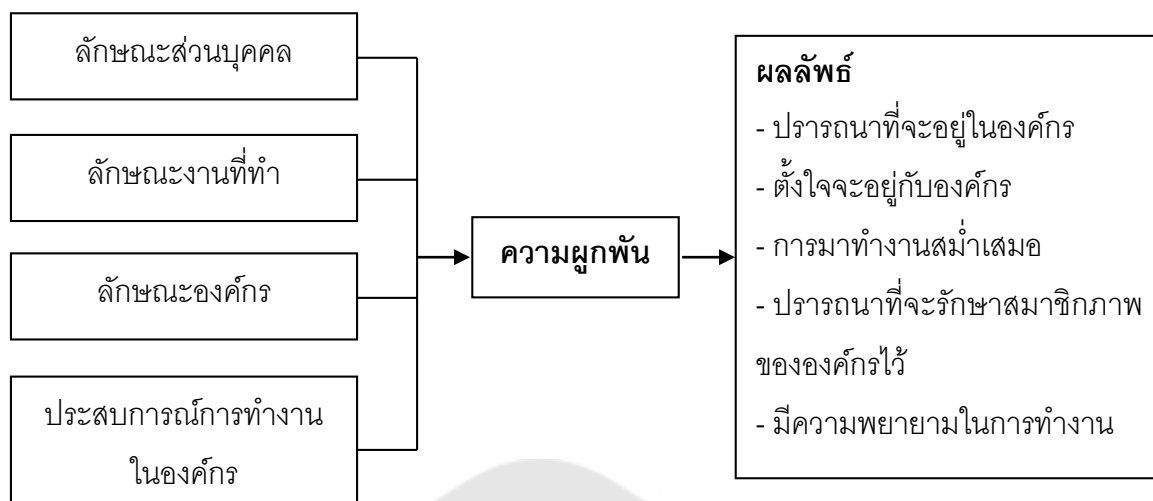
สเตียร์ส และ พอตเตอร์ Steers Richard M and Porter Lyman W (1983) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน ในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างแสดงความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Richard M. Steers; & Lyman W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*.

อัลเลน และ เมเยอร์ Allen, Natalie J, and Meyer. John P (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ดูบริน DuBrin Andrew J (1992) กล่าวว่า ผู้คนมีความรู้สึกเกี่ยวกับงานของพวกเขาแตกต่างกัน เมื่อพวกเขา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม พวกเขาจะชอบงานของพวกเขามากขึ้น เมื่อคนชอบงานของพวกเขาจริงๆ พวกเขาทำงานหนักและพยายามทำงานให้ดี สิ่งนี้สามารถทำให้สิ่งที่พวกเขาทำหรือทำได้ดีจริงๆ ถ้ามีคนมุ่งมั่นกับงานจริงๆ เขาอาจจะรู้สึกแย่อถ้าทำพลาดหรือเสียอะไรไป

ไมเนอร์ (Miner John B, 1991) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่การทำงาน และพยายามที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งแนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker, 1960) กล่าวว่า เมื่อเขาได้เป็นสมาชิกในองค์กรนั่นคือการลงทุนไปแล้ว หากเขาต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ เขาจะต้องขาดทุนในสิ่งที่ได้ลงทุนไป ไม่ว่าจะเป็นทุนทางด้านกำลังกาย ทุนทางด้านองค์ความรู้ ซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet ตราบใดที่พนักงานได้ลงทุนไปแล้ว เขาย่อมมีความคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนกลับมาจากแหล่งที่ลงทุนไป นักวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษามีความเห็นไม่ตรงกัน เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีตัวแปรบางตัวที่เข้าไปกระทบเท่านั้น และพบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงความเชื่อมั่นและการปฏิบัติตัวอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายเพียงเพื่อให้ให้องค์กรมีการตอบแทนที่ดี ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ สเตียร์ และ พอตเตอร์ Steers Richard M and Porter Lyman W (1983) โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร นอกจากนั้น ไมร์เดย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์ Mowday R.T et al. (1979) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะ

องค์กร และ 4) ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โมว์เดย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์ (Mowday R.T et al., 1979) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้ง 3 องค์ประกอบ ที่แสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เป็นความตั้งใจดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงานด้วยความศรัทธาและภักดี ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์กร

2.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

ธีรฉุติ เอกะกุล (2542) กล่าวว่า ทศนคติเป็นความรู้สึกที่บ่งบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ซึ่งอาจเป็นลักษณะไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็นหรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการ

1. ทศนคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของคนเมื่อเขารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. ทศนคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกัน แต่ความรู้สึกต่างกันก็ได้

3. ทศนคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้ 2 ทิศทาง คือ ทิศทางบวก เป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบ เป็นทิศทางที่สังคมไม่ปรารถนา เช่น ซื่อสัตย์-คดโกง, รัก-เกลียด, ชอบ-ไม่ชอบ, ชยัน-ชู้เกียรติ เป็นต้น

4. ทศนคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน ในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน เช่น รักมาก-รักน้อย, ชยันมาก-ชยันน้อย เป็นต้น

5. ทศนคติต้องมีเป้า (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอยๆ ไม่ได้ เช่น รักพ่อแม่ ชยันเข้าชั้นเรียน ชู้เกียรติทำกรบ้าน เป็นต้น

ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดยังสามารถวัดได้ ซึ่งต้องอาศัยหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. ต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic assumptions) เกี่ยวกับการวัดทัศนคติ ดังนี้

1.1 ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลนั้น จะมีลักษณะคงที่หรือคงเส้นคงวาอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือความรู้สึกนึกคิดของคนเราไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือผันแปรอยู่ตลอดเวลา อย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่ความรู้สึกของคนเรามีความคงที่ ซึ่งทำให้สามารถวัดได้

1.2 ทัศนคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อมโดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ทัศนคตินอกจากแสดงออกในรูปทิศทางของความคิดความรู้สึก เช่น สนับสนุนหรือคัดค้าน ยังมีขนาด ปริมาณของความคิดความรู้สึกนั้นด้วย ดังนั้น ในการวัดทัศนคติ นอกจากการกระทำที่ทราบลักษณะหรือทิศทางแล้ว ยังสามารถบอกระดับความมากน้อยหรือความเข้มข้นของทัศนคติได้ด้วย

2. การวัดทัศนคติด้วยวิธีการใดก็ตาม จะต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ 1) ตัวบุคคลที่จะถูกวัดมีสิ่งเร้า เช่น การกระทำ 2) เรื่องราวที่บุคคลจะแสดงทัศนคติตอบสนอง และ 3) ต้องมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย ดังนั้น ในการวัดทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งใดของบุคคล สามารถวัดได้โดยนำสิ่งเร้าซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความเกี่ยวกับรายละเอียดในสิ่งนั้นไปเร้าให้บุคคลแสดงท่าทีความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อสิ่งนั้นให้ออกมาเป็นระดับหรือความเข้มข้นของความรู้สึกคล้อยตามหรือคัดค้าน

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้เร้าหรือทำให้บุคคลได้แสดงเจตคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา ที่นิยมใช้ คือ ข้อความวัดทัศนคติ (Attitude statement) ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายถึงคุณค่า คุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude continuum หรือ scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดทัศนคติเพื่อทราบทิศทางและระดับความรู้สึกของบุคคลนั้น เป็นการสรุปผลจากการตอบสนองของบุคคลจากรายละเอียดหรือแง่มุมต่าง ๆ ดังนั้น การวัดทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดหรือสิ่งใด จะต้องพยายามถามคุณค่าและลักษณะในแต่ละด้านของเรื่องนั้นออกมา แล้วนำผลซึ่งเป็นส่วนประกอบหรือรายละเอียดปลีกย่อยมาผสมผสานสรุปรวมเป็น

ทัศนคติของบุคคลนั้น เพราะฉะนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่การวัดนั้น ๆ จะต้องครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ ครอบคลุมทุกลักษณะ เพื่อให้การสรุปผลตรงตามความจริงมากที่สุด

5. การวัดทัศนคติ ต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการวัดเป็นพิเศษ กล่าวคือ ต้องพยายามให้ผลการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลทั้งในแง่ทิศทางระดับหรือช่วงของทัศนคติ

วิธีเขียนข้อความวัดทัศนคติ

เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติ หรือที่เรียกว่า มาตรการวัดทัศนคติ (Attitude scale) จะประกอบด้วยข้อความหรือคำถาม โดยทำหน้าที่เป็นตัวเร้าให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกออกมา ดังนั้น การวัดทัศนคติจะได้ผลถูกต้องและเชื่อถือได้มากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อความที่ใช้ถามหรือนำไปเร้าว่ามีมากน้อยเพียงใด การเขียนข้อความเพื่อวัดทัศนคติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (ธีรวิมล เอกะกุล, 2542)

1. ใช้ข้อความที่กล่าวถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เป็นปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ทราบทัศนคติของบุคคลในสภาวะปัจจุบัน การกล่าวถึงอดีตหรือสิ่งที่ผ่านมา อาจทำให้ทราบทัศนคติของบุคคลนั้นซึ่งปัจจุบันอาจเปลี่ยนแปลงไปแล้ว

2. หลีกเลี่ยงข้อความที่ถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้น เพราะจะกลายเป็นการทดสอบของความเป็นจริง ทำให้ไม่ทราบความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคล

3. ข้อความที่ใช้ต้องได้คำตอบที่สามารถแปลความหมายได้ คือ สามารถบ่งบอกทิศทางและระดับของความรู้สึกของบุคคลได้ ข้อความที่ดีจึงควรถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าคุณลักษณะของสิ่งเหล่านั้น

4. ข้อความนั้นต้องมีความเป็นปรนัย คือ มีความชัดเจน มีความหมายแน่นอน ไม่ใช่ภาษาทวนหรือคลุมเครือ

5. ข้อความหนึ่งๆ ควรถามความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว ถ้ามีหลายความคิดเห็นในข้อความเดียวกัน จะกลายเป็นข้อความที่กำกวม ยุ่งยากต่อการเสนอความเห็น

6. ข้อความที่ใช้ควรมีลักษณะกลางๆ ไม่นิยมเอียงไปทางใดทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั้งในทางบวกและลบ จึงควรใช้ข้อความที่กล่าวทั่วๆ ไป โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้คำบางคำ เช่น เสมอ ทั้งหมด ไม่เคยเลย เท่านั้น เพียงแต่ เพียงเล็กน้อย เป็นต้น

7. พยายามหลีกเลี่ยงข้อความที่ไม่อาจแสดงความคิดเห็นได้ หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะพิจารณา เช่น ข้อความที่กล่าวนอกเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น ก่อนลงมือเขียนข้อความควรศึกษาข้อหาย่อยเรื่องที่จะถามเสียก่อน โดยพิจารณาว่าเรื่องนั้น ๆ มีขอบเขตขนาดไหน ควรเน้นหรือถามด้านใด

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น โมว์เดย์, สเตียร์ส และพอดเตอร์ Mowday R.T et al. (1979) ได้พบแนวคิดที่ใช้ประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นิยามในส่วนของด้านทัศนคติ มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ 15 ข้อความมีทั้งข้อความที่มีผลทางบวกและข้อความที่มีผลทางลบ (สุมนา ศิริบริวาร เกียรติ, 2542) ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. องค์กรจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความพยายามอย่างมากของบุคลากร
2. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะเปล่าประกาศว่าองค์กรของข้าพเจ้าเป็นองค์กรที่สมบูรณ์แบบ
3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรทุกอย่างโดยไม่มีข้อแม้
4. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างมีความสุข
5. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ
7. ข้าพเจ้าตัดสินใจไม่ผิดในการปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้
8. ข้าพเจ้ามั่นใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีในอนาคต
9. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีองค์กรใด ๆ ที่จะมาทดแทนองค์กรนี้ได้

ข้อความที่มีผลทางลบ ประกอบด้วย

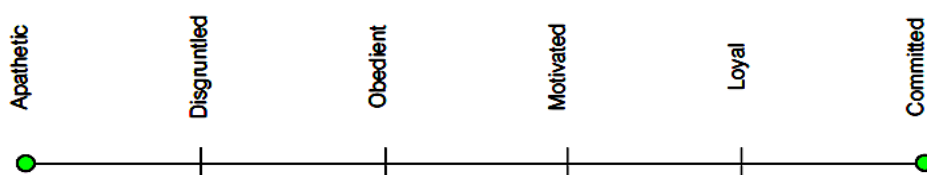
1. มีเพียงไม่กี่สิ่งที่สามารถทำให้ข้าพเจ้าผูกพันกับองค์กรได้
2. หากหน่วยงานอื่นที่มีเป้าหมายขององค์กรคล้ายกัน ข้าพเจ้าก็สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เช่นกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อความปลอดภัยของตัวเอง
4. ไม่มีการพัฒนาในองค์กร

5. ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานนี้

6 สิ่งที่มีผิดพลาดที่สุดคือการเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนี้

โมเวิร์เคย์, สเตียร์ส และ พอตเตอร์ ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่า มีค่า coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82-0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า coefficient α อยู่ที่ 0.90 ดังนั้นเราสามารถนำมาใช้มาตรวัดนี้มาใช้ในศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กรในส่วนต่าง ๆ ได้

ชันเนนเบิร์ก (Sonnenberg Frank A, 1996) ได้ทำการไล่ระดับชั้นความผูกพันต่อ



องค์กรที่มีระดับความผูกพันน้อยสุดไปยังระดับความผูกพันที่มีมากที่สุดออกมาเป็นสเกล ซึ่งแสดงรายละเอียดดังภาพประกอบ

ภาพประกอบ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด

ที่มา: Sonnenberg, Frank A. (1996). Managing with a Conscience: How to Improve Performance Through Integrity, Trust, and Commitment. pp. 16-17.

Apathetic คือระดับความผูกพันที่มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่ต่อต้าน ไม่มีการให้ความร่วมมือกับองค์กร ปฏิบัติงานแบบไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถคาดหวังในตัวบุคคลและองค์กรได้

Disgruntled คือระดับที่ต่ำขึ้นมาจากระดับชั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่มีแนวทางเป้าหมายไปทางเดียวกันกับองค์กร เห็นว่าองค์กรมีการเอาเปรียบ หรือว่าตนเองขาดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เป้าหมายต่างกัน สามารถแสดงออกมาโดยการพูด การบ่น การสร้าง ความรำคาญ การแสดงออกให้เห็นว่าไม่พอใจ ในสิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมาย

Obedient คือระดับที่ดีพนักงานสามารถเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่ง เพียงเพราะว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามที่หัวหน้าสั่งการ เพื่อที่จะได้ไม่โดนหัวหน้าดุค่า แต่ไม่ได้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจริงให้สมบูรณ์แบบ

Motivated คือระดับที่พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยองค์กร มุ่งเน้นในความสุขเพียงชั่วคราวของพนักงาน มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของบุคคลมากกว่าที่จะ มุ่งเน้นในส่วนขององค์กร

Loyal คือระดับที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกสนุก กับงาน มีความสุขที่ได้มาทำงาน มีความคิดว่าการทำงานเพื่อองค์กรแล้วจะได้รับผลตอบแทนที่ คุ่มค่า และได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้รับการยอมรับในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานมีความต้องการ

Committed คือระดับสูงสุดของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะรู้สึกถึงความ เป็นเจ้าขององค์กร พร้อมที่จะนำเสนอข้อมูลของตนเองสู่ภายนอก สามารถอธิบายได้ทุกส่วน มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับองค์กร พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงาน พัฒนาองค์กร ให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่มีขีดจำกัด

จากการวัดความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวัด ทัศนคติเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ไม่เหมือนกับการวัดทางกายภาพซึ่งสามารถวัดกันได้โดยตรง เพราะ ทัศนคติเป็นเพียงท่าทีทางจิตซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติต่อประสบการณ์ใหม่ก่อนที่จะทำการแสดงออก จริง การวัดทัศนคติจึงเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนซับซ้อน ต้องอาศัยการตอบสนองมาเป็นถ้อยคำหรือ พฤติกรรมภายนอก การวัดทัศนคติจะวัดในลักษณะของทิศทางและปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ ที่สร้างขึ้น

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมภายใน ของบุคคล สิ่งสำคัญ คือ การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหลายทฤษฎีด้วยกัน ดังนี้

ทฤษฎี "ลำดับขั้นของความต้องการ" (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow A. H, 1943) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความสิ่งทีตอบสนองต่อความพอใจของ มนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่พักอาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นของบุคคลต่อไป

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย

3. ความต้องการทางด้านการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการทางด้านการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการบางอย่างในเรื่องของการยกย่องจากตัวเอง และจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ความต้องการที่จะได้รับในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎี "ความคาดหวัง" (Vroom's Expectancy theory) ของวรูม

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง ผลตอบแทนในอนาคต ในด้านการปฏิบัติงาน บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ที่จะทำผลงานให้ออกมา มีความสมบูรณ์แบบมากที่สุด เพียงเพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดี คำนึงค่าต่อการปฏิบัติงานของเขาไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางด้านเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายและมุมมองแนวทางปฏิบัติของบุคคลนั้น
2. มีความรู้และเข้าใจในกระบวนการว่าการลงมือปฏิบัติสิ่งใดก็ตามสุดท้ายก็จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
3. มีการประเมินผลกระทบจากความสามารถ ว่าหากเขาทำเช่นนี้ จะได้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของพนักงาน ในเรื่องของ ความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่า การทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่า เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่ง เพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) พนักงานบางคนมีความรู้สึกว่าย่างไม่มีพร้อม ผลงานที่ทำยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ไม่สมควรแก่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนมีความรู้สึกถึงไม่คุ้มค่ากับต้นทุนที่ได้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานไปก็เหนื่อยโดยเปล่าประโยชน์

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานที่ได้รับการประเมินในตำแหน่งที่น้อย จนรู้สึกที่ไม่คุ้มกับการปฏิบัติงาน ก็จะไม่สามารถจูงใจพนักงานได้

โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $M = E \times I \times V$

โดย M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากสมการดังกล่าวจะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้ง 3 ประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหนทางที่จะนำไปสู่การเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังนำไปสู่ความพึงพอใจในความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two-factor theory) ของ เฮิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัย คิดขึ้นโดย เฮิร์ชเบิร์ก Herzberg F. I (1987) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในระดับต่ำที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับสูง จำเป็นอย่างมากที่จะต้องมียปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญภายในหรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ อัดัมส์ (Adam J.S, 1963) ระบุว่า เราจะรู้สึกมีความสุขเมื่อคิดว่าสิ่งที่เรามีเหมือนกับที่คนอื่นมี อย่างนี้เรียกว่าเสมอภาค. เราตัดสินใจเปรียบเทียบตัวเองกับใครโดยคิดถึงสิ่งที่ยุติธรรม ถ้าของเราไม่เหมือนของคนอื่น เราจะรู้สึกว่าของไม่ยุติธรรม อาจเป็นเพราะเรามีมากกว่าหรือน้อยกว่าเขา

อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียงการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ แสดงว่า เราอาจจะรู้สึกถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำตราบเท่าที่บุคคลที่เราเปรียบเทียบกับตัวเราได้ให้ปัจจัย

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่า การรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไร ความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดย ดักลาส แม็คเกรเกอร์ McGregor D (1960) นักพฤติกรรมศาสตร์ ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ผู้บังคับบัญชากำหนดความคิดความรู้สึกเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องทัศนคติ ดังนี้

- 1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
- 1.2 ไม่มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
- 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบ คิดถึงแต่ตนเอง ไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร ทะเยอทะยาน และต้องการในเรื่องของความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 2.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ
- 2.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม มีการยอมรับความรับผิดชอบ
- 2.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์มีประโยชน์บางส่วน แม็คเกรเกอร์ กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมุติที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคลในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคล เพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้ว คนเรามีความต้องการอยู่สองประเภทเท่านั้น: ความต้องการรู้สึกสบายและความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แต่ความต้องการอื่นๆ จะเกิดขึ้นเมื่อเราเติบโตและเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างมองหาสิ่งที่คล้ายกันในชีวิต ดังนั้น เราจึงมีประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งที่คล้ายกัน ในที่สุดแล้ว เราทุกคนต่างก็มีความต้องการประเภทเดียวกัน แต่อาจมีขนาดแตกต่างกันได้ ซึ่งหมายความว่าทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่บางคนอาจต้องการบางอย่างมากหรือน้อย ดังนั้นจึงมีความต้องการสามประเภท

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (Power) คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาข้างต้น สามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด ส่งผลต่อการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

แคทซ์ และ คาห์น Katz D and Kahn R. L (1966) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้ให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

เซอร์เมอร์ฮอร์น Schermerhorn John (1966) กล่าวว่า การปฏิบัติงานหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น และกล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคลด้วย

อรพรรณ ภัคดีภัคดี (2549) กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม ของมนุษย์ที่แสดงออก การกระทำหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถมองเห็นได้ วัดได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรไม่ว่าจะมีผลกระทบมากหรือน้อยก็ตาม เพื่อได้มาซึ่งผลตอบแทนที่พึง ประสงค์

(สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2550)(เอกสารจากเว็บไซต์)พฤติกรรมหมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์. การศึกษาควรมุ่งสร้างจิตสำนึกให้เยาวชน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดย ลด ละ เลิกพฤติกรรมที่สร้างปัญหาให้สังคม.

อารยา ทิพนานนท์ (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน รวมถึงกระบวนการใน การตัดสินใจก่อนและหลังจากเกิดกิจกรรมนั้น ๆ

เบ็ญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์ (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พนักงาน หมายถึง กริยาที่แสดงออก การกระทำ การประพฤติปฏิบัติ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของ พนักงาน รวมถึงความสม่ำเสมอและความตั้งใจทำงาน

จากความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กร ที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับองค์กรโดยตรง ที่มีเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทน ถ้าหากผลประโยชน์ตอบแทนสูง คุ่มค่าต่อการลงมือปฏิบัติงาน ก็จะมีพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่สูง ต้องใช้ทักษะความสามารถการคิดวิเคราะห์ให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมา มีความ น่าสนใจและเป็นที่ต้องการขององค์กรหรือตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร

3.2 การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

โมเดลพฤติกรรมองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของความจริงซึ่งนำเสนอพฤติกรรม องค์กร ดังภาพประกอบ การกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล เป็นระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ตามลำดับ โดยเพิ่ม ความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กร องค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนด

โครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร Level



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ

ที่มา: รุจ เจริญลาภ (2548) ความไว้วางใจภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนส์ จำกัด กลุ่มธุรกิจสื่อสารเคลื่อนที่. หน้า 22. (อ้างอิงจาก Robert Bruce Shaw. (1997). Trust in the Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern.)

พฤติกรรมปัจเจกบุคคล

ปัจเจกบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เรื่อง คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Biographical Characteristics) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เห็นชัดเจนที่สุด ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส บุตร และระยะเวลาในการทำงาน

1.1 อายุ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับงานมีความสำคัญมาก จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากไม่ยอมออกจากงาน เพราะเมื่อทำงานมานาน ค่าจ้างสูงขึ้น มีบำเหน็จบำนาญมากขึ้น พนักงานที่มีอายุมากจะมีการเหนี่ยวนำน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานไปจนถึงอายุ 60 ปี โดยอายุมีความสัมพันธ์แบบตัว U กับความพึงพอใจในงาน

1.2 เพศ จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การแข่งขัน การเข้าสังคม การศึกษาทางจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงมีความต้องการทำงานตามอำนาจหน้าที่มากขึ้น ส่วนเพศชายจะมีความก้าวร้าวและความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง การศึกษาเรื่องของผลผลิตของงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

1.3 สถานภาพสมรส พนักงานที่สมรสแล้ว หนึ่งงานและลาออกจากงานน้อย อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด

1.4 จำนวนบุตร มีความสัมพันธ์กับการหนึ่งงานของพนักงานเพศหญิง และ จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 ระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษายังไม่มีเหตุผลที่เชื่อได้ว่า คนที่ ทำงานนานจะมีผลผลิตมากกว่าคนที่อาวุโสน้อยกว่า แต่การศึกษาระยะเวลาในการทำงานกับการหนึ่งงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ

2. ความสามารถของบุคคล (Ability) หมายถึง สมรรถภาพของปัจเจกบุคคลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถจากการกระทำ ความสามารถของปัจเจกบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความสามารถทางสติปัญญา วัดด้วยการทดสอบ IQ ซึ่งมักจะใช้ในการสอบเข้ามหาวิทยาลัย เช่น GMAT, SAT ความสามารถทางสติปัญญา มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1.1 ความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข เป็นความสามารถในการคิดเลข ได้ถูกต้อง รวดเร็ว เช่น นักการบัญชี เป็นต้น

2.1.2 ความเข้าใจความหมายของคำ เป็นความสามารถในการเข้าใจ ในสิ่งที่อ่าน ได้ยิน หรือมองเห็น เช่น ผู้จัดการโรงงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท เป็นต้น

2.1.3 ความรวดเร็วในการรับรู้ เป็นความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่ เหมือนกัน คล้ายกัน หรือแตกต่างกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เช่น ฝ่ายสอบสวนพิเศษ เป็นต้น

2.1.4 การให้เหตุผลเชิงอนุมาน เป็นความสามารถในการอธิบายเหตุผล อย่างเป็นขั้นตอนของปัญหา และการแก้ไขปัญหา เช่น นักวิจัยตลาด เป็นต้น

2.2 ความสามารถทางร่างกาย มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งต้องมีความอดทนและความคล่องแคล่ว โดยความสามารถทางร่างกายสามารถกำหนดได้ 9 ประเภท ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านความแข็งแรง

2.2.1 ความแข็งแรงที่เคลื่อนไหว เป็นความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อ ออกแรงต่อวัตถุให้เคลื่อนที่ในช่วงเวลาหนึ่ง

2.2.2 ความแข็งแรงของลำตัว เป็นความสามารถในการใช้ความแข็งแรง ของกล้ามเนื้อลำตัว โดยเฉพาะกล้ามเนื้อท้อง

2.2.3 ความแข็งแรงที่อยู่กับที่ เป็นความสามารถในการออกแรงกระทำต่อวัตถุที่อยู่คงที่ เช่น การยกน้ำหนักค้างไว้

2.2.4 ความแข็งแรงแบบระเบิดพลัง เป็นความสามารถในการระเบิดพลังงานสูงสุด เช่น การวิ่งระยะสั้น 50 หลา

ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น

2.2.5 ความยืดหยุ่นแบบยืดตัว เป็นความสามารถในการเคลื่อนไหวลำตัวและกล้ามเนื้อให้ไกลออกไปให้มากที่สุด

2.2.6 ความยืดหยุ่นที่เคลื่อนไหว เป็นความสามารถในการกระทำอย่างรวดเร็ว และหลายครั้งที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว

ปัจจัยด้านอื่น ๆ

2.2.7 การประสานงานของร่างกาย เป็นความสามารถในการประสานงานเพื่อกระตุ้นส่วนต่าง ๆ ของร่างกายให้ทำงานร่วมกัน

2.2.8 ความสมดุล เป็นความสามารถในการรักษาสมดุลของร่างกาย

2.2.9 ความอดทน เป็นความสามารถในการใช้ความพยายามสูงสุดติดต่อกันในช่วงเวลาหนึ่ง

จากการพัฒนาโมเดลพฤติกรรมมององค์กรดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมองค์กรจะเปลี่ยนแปลงจากระดับบุคคล เป็นระดับกลุ่ม และระดับองค์กรตามลำดับ ทั้งนี้ จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานของบุคคลแยกออกเป็น 2 เรื่อง คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถของบุคคล

3.3 ความสำคัญของพฤติกรรมบุคคลต่อองค์กร

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นการศึกษาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบจิตสังคม โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่สำคัญ ดังนี้ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535)

1. บุคคลไม่ได้ถูกจูงใจด้วยสิ่งจูงใจทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจด้านปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาด้วย โดยเฉพาะด้านความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล

2. กลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคน

3. ความพอใจที่เพิ่มขึ้นของคนงานจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยยกระดับการติดต่อสื่อสารในองค์กร และเพิ่มความรับรู้ของบุคคลในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วยในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาวนปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน ฉะนั้นจึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงบังคับจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมากงานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยามงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทนายความสามารถการแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้ วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของคน การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงานลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกันสภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

จากความสำคัญของพฤติกรรมบุคคลต่อองค์กรดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคล

ก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำมาจากภาษาลาตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว (to move) เป็นเรื่องการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยที่การกระทำนั้นจะไม่หยุดนิ่ง ต้องมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542)

คินิชกี และ วิลเลียมส์ Kinicki Angelo and Williams Brian K (2008) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งผลตอบสนองสามารถส่งผลให้มนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ and คณะ (2541) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จสูงสุด

มัลลิกา ต้นสอน (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร โดยจะพยายามทำทุกอย่างที่สามารถปฏิบัติได้โดยไม่มีข้อแม้

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และ 2) การจูงใจ เพื่อให้บุคคลได้ใช้ทักษะส่วนตัวที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และ 2) การจูงใจ เพื่อให้บุคคลได้ใช้ทักษะส่วนตัวที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ทิพมาศ แก้วซิม, 2542)

นอกจากนี้ แรงจูงใจ คือความต้องการของมนุษย์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและการสร้างกำลังใจ แสดงการกระทำออกมา โดยปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำต่าง ๆ สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งใช้ความสามารถทั้งหมดของตนเองเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพานี สฤษฐวานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนประกายไฟที่ทำให้คนอยากตั้งใจทำงานและทำผลงานให้ดี เมื่อผู้คนมีแรงจูงใจ พวกเขาให้ความสนใจกับงานของพวกเขาพยายามอย่างเต็มที่ และช่วยให้องค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี แต่ถ้าใครไม่มีแรงจูงใจ พวกเขาอาจไม่สนใจที่จะทำงานที่ดีและงานของพวกเขาอาจไม่ดีขึ้น สิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้าคือการกระตุ้นพนักงานเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จได้ ถ้าหัวหน้าทำงานที่ดีในการจูงใจพนักงาน ทุกคนก็จะทำงานหนักและองค์กรก็จะไปได้ดี แต่ถ้าหัวหน้าไม่กระตุ้นพนักงาน สิ่งต่าง ๆ อาจจะไม่เป็นไปด้วยดี

นอกจากนี้ สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ สิ่งที่ทำให้มนุษย์มีการปฏิบัติงาน หากบุคคลใดที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง บุคคลนั้นจะมีพลังในการทำงานที่สูง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หากแต่บุคคลที่ตรงกันข้าม จะเป็นบุคคลที่ทำงาน “เข้าขาม เย็นขาม” ที่จะปฏิบัติให้งานขึ้นน้ำสำเร็จแบบผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Endeavor) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลค้นหาวิธีการในการนำองค์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด โดยไม่มีคิดที่จะยอมแพ้ ถึงแม้ว่างานที่ปฏิบัติจะมีความยาก ทำทนาย ถึงแม้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุผลสำเร็จ ก็จะค้นหาวิธีมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไปให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งสามารถค้นพบช่องทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่า หรือประสบความสำเร็จมากกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้า อาจแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นกำลังเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดในงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่สำเร็จ ก็จะมีหาวิธีการใหม่ ๆ ค้นหาความผิดพลาดของงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ทำยที่สุดก็จะพบแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการใส่ใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน หมายถึงผู้ที่สามารถรับผิดชอบต่อในงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีวินัยในการทำงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้น

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่มีความสำคัญมากในอันดับหนึ่งภายในองค์กรก็คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารเข้าใจรับทราบถึงความต้องการของบุคลากร สามารถจูงใจบุคลากรในองค์กรได้ตรงกับสิ่งที่บุคลากรปรารถนา ก็จะส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวว่า ในแต่ละสังคมจะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป บุคคลจะต้องเรียนรู้ในสังคมนั้น ๆ บุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงผู้ที่ต้องการความสำเร็จในงาน คือการวางเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งหวังไปที่ความสำเร็จของงาน โดยที่ผลตอบแทนทางด้านเงินทองหรือความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ อาจจะเป็นเรื่องรองลงมา

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึงผู้ที่มีความต้องการควบคุม มีผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของตนเอง ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม คือ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึงผู้ที่มีความต้องการในมิตรภาพไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน พยายามให้บุคคลอื่นชื่นชอบตนเอง

สัดส่วนของความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ทิศทาง (Direction) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคลากรตัดสินใจเผชิญกับทางเลือกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ความหนักแน่น (Intensity) หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งสำหรับบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้เลือกปฏิบัติ สิ่งนั้นจะก่อให้เกิดเป็นความพยายามในการกระทำที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในแต่ละบุคคล

3. ความเพียรพยายาม (Persistence) หมายถึงสิ่งที่เป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อการกระทำในระยะยาวเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และคอยกำหนดเป้าหมายให้กับบุคคลให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีลักษณะดังต่อไปนี้ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547)

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน แทนที่จะปฏิบัติงานที่ง่ายให้แล้วเสร็จ แต่เลือกที่เลือกที่จะปฏิบัติงานที่ยากแทนในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับทักษะของตน

2. ความกระตือรือร้น เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองมีความพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติในลำดับถัดไปได้ดียิ่งขึ้น

3. ความรับผิดชอบต่อนตนเอง หมายถึงบุคคลที่พยายามทุกวิถีทางในหน้าที่ตนเองได้รับบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ไม่ต้องการให้บุคคลอื่นมาบงการในการทำงานของตนหรือมาชี้แนะแนวทางการทำงานของตน

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ จะติดตามผลการกระทำของตนเองในส่วนที่ได้ปฏิบัติงานไป พร้อมทั้งนำผลการปฏิบัตินั้นมาพัฒนาต่อยอดความสามารถของตนเองในการทำงานขึ้นถัดไปเพิ่มขึ้น

5. คาดการณ์ล่วงหน้า บุคคลที่มีการวางแผนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คิดถึงเหตุและผลในการทำงานอย่างดี พร้อมทั้งจะรับมือกับทุกอุปสรรค

แรงจูงใจในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล สิ่งที่ชอบ ผลตอบแทน และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน ความท้าทายที่แตกต่างกัน จากงานเหล่านี้ มีผลกระทบต่อการทำงานที่เกิดแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐาน แตกต่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เขาได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดขององค์กร

4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนในลักษณะส่วนบุคคล จึงมีทฤษฎีรองรับมากมาย โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552)

1. ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การวิเคราะห์ศึกษาองค์ประกอบส่วนตัวที่มีผลต่อการทำงานที่ทำให้เกิดความต้องการทางด้านเงินเดือนที่สูงขึ้น ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น แต่ถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะตรงกันข้าม แรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น แนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาความต้องการที่สำคัญของ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือ

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1.1.1 บุคคลที่เกิดมาจนถึงตายล้วนมีความต้องการตลอดช่วงชีวิต

1.1.2 ความต้องการทั้งหมดสามารถเรียงลำดับขั้น ได้ 5 ขั้นตอน จากความต้องการขั้นเริ่มต้นไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องใช้ในการดำรงชีวิตให้มีความอยู่รอด สิ่งที่มนุษย์ต้องกินต้องใช้ในชีวิตประจำวัน

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นสิ่งมนุษย์พึงมี เนื่องจากสิ่งของเหล่านั้นเขาเป็นคนจัดหาเองด้วยน้ำพักน้ำแรง

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) สิ่งที่จะทำให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีเพื่อน หรือบริวารที่คอยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน คอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากปกติแล้วนั้น มนุษย์ไม่สามารถใช้ชีวิตด้วยความโดดเดี่ยวเพียงลำพังได้

4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง สิ่งที่สามารถกำหนดแนวทางให้บุคคลอื่นยอมรับในความสามารถอันแสนวิเศษของตน เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนที่งดงามกว่าผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามระเบียบแบบแผนที่ได้วาดไว้ เพื่อที่จะได้รับในผลประโยชน์สูงสุดเท่าที่ตัวเองจะสามารถกระทำได้

1.1.3 ผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว หากได้รับสิ่งตอบแทนนั้นเช่นเดิม จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เนื่องจากผลตอบแทนเหมือนเดิม ไม่มีความท้าทายในชีวิตที่จะลงมือปฏิบัติ มาสโลว์ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547) อ้างอิงจาก (Maslow A. H, 1970) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1) ไม่มีสิ่งใดที่สามารถหยุดกิเลสในตัวมนุษย์ได้ กิเลสในตัวมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างไม่วันสิ้นสุด

2) สิ่งที่ตอบใจทยอยในชีวิตแล้ว จะไม่มีความสำคัญในชีวิตอีกต่อไป จะต้องดำเนินทุกวิธีการเพื่อที่จะหาสิ่งท้าทายในชีวิตเพิ่มขึ้น

3) มนุษย์ยอมเลือกสิ่งที่ให้ผลตอบแทนกับตัวบุคคลมากที่สุด ไม่สนใจสิ่งให้ผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย

1.2 ทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.2.1 ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) หมายถึงสิ่งที่ต้องมาปรนเปรอบุคคลเพื่อให้ความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต ให้มีความอยู่รอด คล้ายคลึงกับความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

1.2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) หมายถึงการได้รับความช่วยเหลือดูแลจากคนรอบข้างไม่ว่าจะอายุน้อยกว่าหรือมากกว่า เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน คล้ายคลึงกับความต้องการในขั้นที่ 3 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

1.2.3 ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) การเติบโตในหน้าที่การงานก็เหมือนกับการเติบโตในจิตใจไม่ใช่ร่างกาย คุณเรียนรู้มากขึ้นและเก่งขึ้นในงานของคุณ สิ่งนี้จะช่วยให้คุณรู้สึกดีกับตัวเองและบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น เช่น รู้สึกเป็นคนสำคัญและได้รับความเคารพ คล้ายคลึงกับความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งให้ความสำคัญกับความ ต้องการ โดยตัว E มาจาก "Existence Needs" ตัว R มาจาก "Relatedness Needs" และตัว G มาจาก "Growth Needs" แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ชนิษฐา วิเศษสาร & มุกดา ศรียงค์, 2537)

1) ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการเพื่อการอยู่รอดคือความต้องการทางวัตถุ ความสามารถในการตอบสนองของความพึงพอใจผ่านปัจจัยแวดล้อม อาหาร น้ำ ค่าจ้าง รายได้ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

2) ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสายตากับบุคคลอื่นที่มีความสำคัญต่อเขารวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3) ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ความต้องการนี้จะเกิดจากการพัฒนาความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการกระทำไม่ทางใดก็ทางหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

1.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) แนวคิดนี้พยายามอธิบายว่าทำไมบางคนถึงอยากทำได้ดีและประสบความสำเร็จโดยไม่ต้องรางวัล การทำงานให้ดียังหมายถึงการทำให้ดีที่สุดและได้รับผลลัพธ์ที่ดี เมื่อมีคนทำบางสิ่งได้ดี มันทำให้พวกเขาอยากทำให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและพยายามให้หนักขึ้น หากมีคนจำนวนมากที่ทำงานหนักอยู่ในกลุ่ม กลุ่มนั้นจะทำได้ดีขึ้นและเติบโตเร็วขึ้น

ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) การทดสอบ TAT เป็นวิธีการค้นหาว่าผู้คนที่ต้องการอะไรโดยการแสดงรูปภาพและขอให้พวกเขาสร้างเรื่องราวเกี่ยวกับพวกเขา จากการทดสอบนี้ McClelland พบสิ่งสำคัญสามประการที่ทำให้ผู้คนที่ต้องการทำบางสิ่ง และสิ่งนี้ช่วยให้เราเข้าใจว่าผู้คนที่ปฏิบัติอย่างไร

1.3.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะการทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นดีกว่าการเก่งในบางสิ่งหรือทำงานกับคนเก่งๆ เมื่อคุณทำงานหนัก คุณจะสามารทำสิ่งที่ยากมาก ๆ และแก้ปัญหาที่ยากๆ ได้ คนที่ต้องการทำได้ดีจริงๆ มักจะทำงานคนเดียวหรือกับคนที่ฉลาดคนอื่น ๆ พวกเขาชอบมีงานสำคัญและตั้งเป้าหมายที่ยากแต่ไม่ใช่ว่าจะเป็นไปได้ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาต้องทำงานหนักมากเพื่อให้มันเกิดขึ้น พวกเขายังต้องรู้ว่าพวกเขากำลังทำอะไรไปพร้อมกัน

1.3.2 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมคนและงานได้ มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้ ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

- 1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
- 2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3.3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) การมีเพื่อนเป็นสิ่งสำคัญเพราะมันช่วยให้เรารู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นเรื่องดีที่มีเพื่อนที่ใจดีและทำงานร่วมกัน เราควรพยายามเป็นมิตรและหลีกเลี่ยงการทะเลาะกับเพื่อนของเรา เรายังสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างสนุกสนาน

แม็คเคลแลนด์ กล่าวว่า บางครั้งคนเรามีสิ่งที่ต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน แต่ความอยากได้ของแต่ละคนอาจต่างกัน เมื่อผู้คนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ เป็นเรื่องสำคัญมากที่บางคนจะต้องรู้สึกว่าเขาทำงานได้ดีจริง ๆ และเพื่อให้คนอื่น ๆ รู้สึกว่าตนเป็นผู้รับผิดชอบ สิ่งนี้ช่วยให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นและทำการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งช่วยเหลือทุกคน

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดอริค ไอ. เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick I. Herzberg) ทฤษฎีนี้จะเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) และด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบิร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน บางครั้งคน ๆ หนึ่งอาจรู้สึกมีความสุขกับงานของตนแต่ไม่ยอมทำจริงๆ แต่ถ้าใครอยากทำงานจริงๆ เขาจะทำงานหนักและทำได้ดี การศึกษาดูสิ่งนี้และพบว่าสองสิ่ง ความสนใจในงานและการรักษาความสนใจนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานที่ดี ดังนี้ (สุพานี สฤษฏีวานิช, 2552)

1.4.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) มีหลายอย่างในที่ทำงานที่ทำให้คุณรู้สึกมีความสุขหรือไม่มีความสุข สิ่งเหล่านี้รวมถึงการทำงานให้ดี การได้รับคำชมจากงานของคุณ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

1.4.2 ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มีสิ่งต่าง ๆ นอกงานที่สามารถทำให้คนทำงานมีความสุขได้ สิ่งเหล่านี้รวมถึงกฎระเบียบ วิธีดำเนินการของบริษัท และจำนวนเงินที่พวกเขาได้รับ พวกเขาไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานจริงที่พวกเขากำลังทำอยู่

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545) อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959: 133-155) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล พบว่า "คนเราต้องการอะไรจากงาน" คำตอบที่พบ คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) ความสำเร็จคือเมื่อมีคนทำงานได้ดีในสิ่งที่พวกเขากำลังทำอยู่ พวกเขาสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และพวกเขารู้สึกมีความสุขมากเมื่อทำงานเสร็จและผลออกมาดีมาก

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายความว่าผู้คนยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวคุณ สิ่งนี้อาจมาจากเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ในที่ทำงานของคุณ เมื่อคุณทำงานได้ดี พวกเขาอาจชมเชยหรือให้กำลังใจคุณเพื่อแสดงว่าพวกเขารับรู้ถึงทักษะและการทำงานหนักของคุณ

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายความว่างานบางงานจะสนุกและน่าพอใจมากกว่าถ้าคุณเก่งและชอบที่จะสร้างสรรค์หรือท้าทาย งานอื่นๆ ทำให้คุณรู้สึกดีกับตัวเองเพราะคุณกำลังช่วยเหลือผู้อื่นหรือสร้างความแตกต่าง

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ที่กำหนดไว้ในด้านความรับผิดชอบ และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นประจำจากการทำงานและการเพิ่มเงินที่ได้รับเป็นประจำในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

- โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายความว่าบุคคลก้าวไปสู่จุดที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบที่ต้องเอาใจใส่ดูแลสูงขึ้น มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้บริหาร

- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายความว่า การเข้ากับคนที่คุณทำงานด้วย เช่น เจ้านาย คนที่ทำงานให้คุณ และเพื่อนในที่ทำงาน การพูดคุยอย่างมีไมตรีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ดีเพราะคุณเข้าใจซึ่งกันและกัน

- สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

- นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่
- ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะว่ามีสองสิ่งที่คุณต้องการเมื่อพวกเขาทำงาน สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีและมีความสุข เมื่อมีสิ่งเหล่านี้แล้วย่อมรู้สึกอึดใจในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังมีสิ่งอื่น ๆ ที่ช่วยให้ผู้คนไม่รู้สึกมีความสุขกับงานของพวกเขา สิ่งเหล่านี้สามารถเปลี่ยนความรู้สึกของผู้คนเกี่ยวกับงานของพวกเขาจากการไม่ยอมทำงานไปสู่ความพร้อมที่จะทำงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยกระตุ้น 5 ประการแรกมีความสำคัญมากในการทำให้ผู้คนมีความสุขกับงานของตน ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนส่วนใหญ่ที่ได้รับการสำรวจ ปัจจัยอื่น ๆ ไม่สำคัญเท่ากับการทำให้คนมีความสุขกับงาน แต่สามารถช่วยป้องกันไม่ให้คนไม่มีความสุข

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) ทฤษฎีกระบวนการช่วยให้เราเข้าใจว่าเหตุใดผู้คนจึงทำสิ่งต่าง ๆ และพวกเขารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับสิ่งนั้น ดูว่าผู้คนคิดและตัดสินใจอย่างไร มีแนวคิดที่แตกต่างกันเกี่ยวกับสาเหตุที่ผู้คนทำสิ่งต่าง ๆ เช่น แนวคิดที่ว่าผู้คนต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมหรือพวกเขามีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เรายังสามารถดูว่าผู้คนเปลี่ยนความคิดของพวกเขาอย่างไรและตัดสินใจว่าจะทำอะไรตามสิ่งที่กลุ่มต้องการ หลังจากที่พวกเขาทำอะไรสักอย่างแล้ว เราจะเห็นได้ว่าพวกเขามีความสุขกับสิ่งที่ทำสำเร็จ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

ประทวน บุญรักษา (2555) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการรับรู้และกระบวนการเป็นแนวคิดที่พยายามทำความเข้าใจว่าผู้คนเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกเป็นการกระทำอย่างไร มีทฤษฎีต่าง ๆ ที่ช่วยอธิบายสิ่งนี้ เช่น ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีการเสริมแรง มีความคิดมากมายในกลุ่มนี้ แต่แนวคิดที่สำคัญที่สุดคือแนวคิดเหล่านี้

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้มองว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเขามีความหวังหรือมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

- ความคาดหวัง (Expectancy) คือ ถ้าคุณทำงานหนักจริง ๆ คุณจะทำได้ดี และมีโอกาสทำได้ดีมากขึ้น

- เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Instrumentality) มองที่ความเป็นไปได้เกี่ยวกับผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่หนทางแห่งการได้รับรางวัลจากองค์กร

- การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ผลตอบแทนที่ได้รับมีค้ำค่ากับสิ่งที่เราตั้งใจลงมือปฏิบัติอยู่เสมอ

2) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) แนวคิดนี้กล่าวว่าเมื่อผู้คนเห็นผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดีกว่าพวกเขา พวกเขาอาจรู้สึกเศร้าและไม่พอใจ สิ่งนี้สามารถทำให้พวกเขาไม่ยอมทำงานและรู้สึกเครียด การทำสิ่งต่าง ๆ ให้ยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทุกคนรู้สึกดีและมีความสุข แม้แต่คนที่ฉลาดและมีความมั่นใจจริง ๆ ก็อาจรู้สึกแย่ได้หากสิ่งต่าง ๆ ไม่เท่ากัน

3) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) แนวคิดนี้กล่าวว่าเมื่อคนเราทำงาน พวกเขาจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ยากแต่เป็นไปได้ ตกลงกันได้ มีกำหนดเส้นตาย และพวกเขาควรได้รับคำติชมเกี่ยวกับวิธีการทำงานของพวกเขา

4) ทฤษฎีการประเมินความคิด (Cognitive Evaluation Theory) แนวคิดนี้กล่าวว่า การประเมินความรู้ความเข้าใจเป็นวิธีการทำความเข้าใจว่าผู้คนรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับรางวัล รางวัลมี 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลภายนอกที่ผู้อื่นมอบให้ เช่น เงินหรือการเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลภายในที่มาจากความรู้สึกยินดีและภูมิใจที่ได้ทำงานที่ดี เมื่อผู้คนทำงานหนักและเอาชนะความท้าทายเพื่อประสบความสำเร็จ พวกเขาจะรู้สึกดีกับตัวเองมากและนั่นคือรางวัลที่แท้จริง

5) ทฤษฎีการไหลและแรงจูงใจภายใน (Flow and Intrinsic Motivation Theory) แนวคิดนี้กล่าวว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้คนในขณะที่พวกเขากำลังทำงาน พวกเขา มักจะรู้สึกมีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการทำงานแทนที่จะเป็นเพียงผลลัพธ์

สุดท้าย สิ่งนี้ทำให้พวกเขาารู้สึกดีภายใน สิ่งสำคัญคือต้องมึนงานที่ทำทนายและต้องให้ทักษะ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และได้รับคำติชมเกี่ยวกับงานของคุณ ด้วยวิธีนี้ คุณจะผลิตเพลินไปกับกระบวนการทำงานและรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่你做สำเร็จ

ตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม: 1) ศึกษาว่าผู้คนที่ต้องการอะไร เช่น ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และ 2) ศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคิดอย่างไร

5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งความสำคัญในการพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงยึดถือหลักค่านิยมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานบริการประชาชน ด้วยประโยคที่ว่า "บริการมวลประชาชน พัฒนาอย่างยั่งยืน คืนความสุข รุกงานอย่างมืออาชีพ"

ประวัติกรมพลศึกษา

กรมพลศึกษา ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 ให้เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงธรรมการตามพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 โดยมีหน้าที่จัดการพลศึกษาของชาติ รัฐบาลในสมัยนั้นมึนโยบายที่จะให้บุคคลที่แม้ว่าได้รับปริญญาและวุฒิสศึกษามาแล้ว ให้ได้รับพลศึกษาด้วย ซึ่งจะให้มีร่างกายแข็งแรง ใจคอหนักแน่น อันจะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้สมบูรณ์เต็มที่ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา พลศึกษาจึงกลายเป็นหลักสำคัญของการศึกษาของชาติสืบมาจนกระทั่งปัจจุบัน (กรมพลศึกษา, 2562)(เว็บไซต์)

กรมพลศึกษามีแนวคิดสร้างสนามกีฬาขนาดใหญ่สำหรับการแข่งขันกีฬา รวมถึงอาคารอื่น ๆ เช่น โรงยิมและสระว่ายน้ำ ยังได้เริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเน้นเรื่องพลศึกษา กีฬา และสุขภาพ สิ่งนี้สำคัญเพราะการมีสุขภาพที่แข็งแรงจะช่วยให้เราทำสิ่งดี ๆ ให้กับประเทศของเราได้

ในปี พ.ศ. 2481 กรมพลศึกษา ได้ย้ายที่ทำการจากกระทรวงธรรมการ ไปอยู่ ณ อาคารโรงเรียนพลศึกษากลาง ที่ตำบลวังใหม่ อำเภอปทุมวัน จังหวัดพระนคร และเพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ นาวาโท หลวงศุภชลาศัย ร.น. ผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการพลศึกษาให้แก่ชาติ ชาวพลศึกษาจึงได้เปลี่ยนชื่อ "กรีฑาสถานแห่งชาติ" เป็น "สนามศุภชลาศัย" เพื่อเป็นการระลึกถึงคุณความดีดังกล่าว

เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 รัฐบาลได้เปลี่ยนวิธีจัดระเบียบสำนักงานบางส่วน สิ่งนี้ทำให้แผนกที่เคยเน้นพลศึกษาและกีฬาเปลี่ยนชื่อและกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยวด้วย พวกเขายังคงมีหน้าที่สำคัญในการช่วยให้ผู้คนสนุกกับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย

หลังจากนั้นในสมัย นายสมบัติ คุรุพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการในสมัยนั้น ได้มีการเสนอขอใช้ชื่อ "กรมพลศึกษา" ซึ่งมีประวัติมาอย่างยาวนาน และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของประชาชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จนกระทั่งในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2553 คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกา การเปลี่ยนชื่อ "สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ" เป็น "กรมพลศึกษา" และในวันที่ 27 สิงหาคม 2553 มีการประกาศพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนชื่อ "สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ" เป็น "กรมพลศึกษา" พ.ศ. 2553 ในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 28 สิงหาคม 2553 จึงได้มีชื่อส่วนราชการว่า "กรมพลศึกษา" ซึ่งมีนโยบายและแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษาสุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา ได้แก่ กองกลาง สำนักการกีฬา สำนักนันทนาการ สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและกีฬา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และจัดตั้งหน่วยงานใหม่ คือ สำนักพลศึกษา กีฬาและนันทนาการภูมิภาค สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ สถาบันอนุรักษ์ศิลปะมวยไทย และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยมุ่งเน้นและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการเปลี่ยนแนวคิดของการบริการใหม่ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้มารับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบ การบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณา พร้อมทั้ง สร้างภาพลักษณ์ใหม่ สร้างความเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬามาเป็นแนวทางในการดำเนินงานการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาในทุกระดับ เพื่อให้องค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านการจัดการ การบริหารงาน และการบริการ โดยการสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง และเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ดำเนินงานเชิงรุกแบบ บูรณาการ คล่องตัว รวดเร็ว พัฒนาขีดความสามารถ รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลงของโลก และ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่มาตรฐานสากล

กรมพลศึกษา มีภารกิจหลักในการดำเนินการด้านการพลศึกษา สุขภาพ กีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดทิศทางการทำงานดังวิสัยทัศน์ของกรมพลศึกษา คือ **"เป็นพลังขับเคลื่อนการพลศึกษาของชาติ"** และมีพันธกิจประกอบด้วย

1. ขับเคลื่อนการนำนโยบายด้านการพลศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการพลศึกษา
3. พัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา
4. พัฒนาองค์กรด้วยกรอบบริหารสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
2. การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
3. การส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานบุคลากรทางการกีฬาและนันทนาการ
4. การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการออกกำลังกาย กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
5. การพัฒนาสู่องค์กรคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่ม มีสุขภาพดี มีวินัย มีคุณธรรม และมีน้ำใจนักกีฬา
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา
4. เพื่อนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาใช้ในการพัฒนาการกีฬา
5. เพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และการออกกำลังกาย
6. ประสานความร่วมมือองค์กรเครือข่ายทางการกีฬาและนันทนาการในทุกระดับ

เป้าหมายการดำเนินงาน

1. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรม กีฬา นันทนาการ และงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาขององค์กร และหน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน
2. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา นันทนาการ และ วิทยาศาสตร์การกีฬา
3. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลงานด้านพัฒนาการศึกษา นันทนาการ และ วิทยาศาสตร์การกีฬา
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือ ตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพลศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2562 และความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ กรมพลศึกษา

กรมพลศึกษาจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพลศึกษา พ.ศ. 2559-2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มี คุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

1. ดำเนินการและปรับแต่งระบบทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่ทันสมัยและ สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
2. รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม
3. พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม ยุติธรรมและเหมาะสมกับความต้องการของงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ 2 พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ 3 พัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการฐานความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ 6 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ 7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮรบินีเยค และ อลูตโต้ (Hrebiniak L.C & Alutto J.A, 1972) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ในด้านเพศ มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์การจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า จึงเปลี่ยนงานน้อย

เดคอนนิค และ สตีลเวลล์ (DeConinck J & Stilwell C, 1996) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา พบว่า บางสิ่งสามารถช่วยให้ผู้หญิงรู้สึกผูกพันและผูกพันกับงานของตนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้รวมถึงการมีความสุขกับงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และรู้สึกว่างานมีความยุติธรรม เมื่อผู้หญิงรู้สึกแบบนี้ พวกเธอมักจะมีส่วนร่วมกับงานและทำได้ดี อย่างไรก็ตาม หากผู้หญิงรับรู้ถึงความขัดแย้งหรือการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน พวกเธออาจไม่รู้สึกผูกพันกับงานของตน การมีความสุขกับงานและมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้หญิงที่จะรู้สึกมีส่วนร่วม ดังนั้นหากเราแน่ใจได้ว่าพนักงานหญิงพอใจกับงานของพวกเขา พวกเธอก็อาจจะลาออกน้อยลง การรู้สึกถูกเลือกปฏิบัติไม่สำคัญเท่ากับการมีความสุขกับงาน แต่ก็ยังมีผลกระทบอย่างมากต่อการมีส่วนร่วม

ของผู้หญิงกับงานของพวกเขา หากผู้หญิงรู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับงานน้อยลง

บอชฮอฟ และ เมลส์ (Boshoff, Christo, Mels, & Gerhard, 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision, Role stress, ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพของการบริหารภายใน โดยวิจัยองค์กร ซึ่งหมายความว่าเมื่อพนักงานชายประกันสนใจงานของตนจริงๆ และทำงานร่วมกันได้ดี พวกเขาจะทำงานได้ดีและตัดสินใจได้ดี แต่บางครั้งการใส่ใจมากเกินไปอาจทำให้ไม่รู้ว่าจะทำอะไร

มาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin T & Hafer J, 1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงานพบว่า เมื่อผู้คนมีเรื่องสนุกๆ ให้ทำในที่ทำงาน พวกเขาชอบทำงานมากขึ้น เมื่อพวกเขาได้เงินเดือนดีและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งก็ส่งผลกระทบต่อความต้องการที่จะทำงานที่นั่นต่อไป ถ้างานให้คุณเลือกได้ว่าคุณจะทำอะไร คุณจะชอบงานนั้นมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน โดยในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยที่ได้รวบรวมพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องจะเป็นในทิศทางของเพศ

6.2 งานวิจัยในประเทศ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะงาน

จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกละเอียด และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละเอียด และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกละเอียด และด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจะมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าคุณภาพมีความพร้อมที่จะสนับสนุนเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

เพ็ญภา วงศ์นิติกร และอมร ณัฐสุวรรณ (ก.ย.-ธ.ค. 2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า คนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตชอบงานและผูกพันกับองค์กรมาก พวกเขาทำงานได้ดีโดยทั่วไป แต่ประสบการณ์การทำงานของพวกเขาดีกว่าอีก นอกจากนี้ยังพบว่าความมุ่งมั่นของพนักงานได้รับอิทธิพลจากอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา आयुงานที่ทำ และรายได้ในแต่ละเดือน ประเภทของงานที่ทำและประสิทธิภาพโดยรวมนั้นสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร

ณัฐพรรณ ชัยัญญกร (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ญภาภิญญา เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร โดยเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโตก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

อนุรดี ฤทัยธรรม (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรกฎ แนนหนา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ข้าราชการส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เพอร์เซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเกียรติยศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ส่วนลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิณี ภูริปติพัทธ์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยความสุขโดยรวม และรายด้าน ความสุขในการทำงาน ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(ประภารัตน์ จิรสินไพศาล, 2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ลักษณะงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ส่วนด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง

มัทวัน เลิศวุฒิมิงศา (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในระดับมาก เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นุศรา ปานนาค (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

วรารภรณ์ สุรียา (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ความสุขในที่ทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างสม่ำเสมอกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขทั้งทางกายและใจออกกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนออกมาให้ชัดเจนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและที่สำคัญต้องให้อิสระในการตัดสินใจในเรื่องงานอย่างเต็มที่

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางการในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา ในการกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม นิยามศัพท์ สมมติฐาน เพื่อช่วยในการออกแบบสำหรับการทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผลการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา” ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ 167 คน, พนักงานราชการ 6 คน และลูกจ้างประจำ 30 คน รวมจำนวนทั้งหมด 203 คน (ข้อมูลจากกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมพลศึกษา ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2562)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง อาศัยข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับตำแหน่ง, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน, และ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบมีหลายทางเลือก โดยให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบ
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังต่อไปนี้

คะแนน 5	มีระดับ	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนน 4	มีระดับ	พึงพอใจมาก
คะแนน 3	มีระดับ	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน 2	มีระดับ	พึงพอใจน้อย
คะแนน 1	มีระดับ	พึงพอใจน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545 : 27)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ ดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคงในงาน
3. สภาพการทำงาน
4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหาร
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---------|---------|-------------------|
| คะแนน 5 | มีระดับ | พึงพอใจมากที่สุด |
| คะแนน 4 | มีระดับ | พึงพอใจมาก |
| คะแนน 3 | มีระดับ | พึงพอใจปานกลาง |
| คะแนน 2 | มีระดับ | พึงพอใจน้อย |
| คะแนน 1 | มีระดับ | พึงพอใจน้อยที่สุด |

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545 : 27)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังต่อไปนี้

คะแนน 5	มีระดับ	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนน 4	มีระดับ	พึงพอใจมาก
คะแนน 3	มีระดับ	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน 2	มีระดับ	พึงพอใจน้อย
คะแนน 1	มีระดับ	พึงพอใจน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหา

ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์
บัญชา. 2545 : 27)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารต่าง ๆ
3. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข จำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำ แล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

จากคะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยที่ผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 117)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha-Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ 0.80 จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 96)

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องอีกครั้ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

8. งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใบรับรองเลขที่ SWUEC-G-251/2563

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อติดต่อขอหนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือไปยื่นต่ออธิบดีกรมพลศึกษา เพื่อขออนุญาตนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยจำนวน 1 คน โดยแจกแบบสอบถาม 248 ฉบับตามกำหนดการและแผนที่ได้วางไว้ โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 30 วัน

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามมาลงรหัสตัวเลข (Code) นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับตำแหน่ง, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน, และประสบการณ์ในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คิดเป็นร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ เพื่อแสดงถึงความแตกต่างความสัมพันธ์และการพยากรณ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ค่าที (Independent Sample t-test)

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และกรณีผลทดสอบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2549: 201)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1.1 การหาร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ หรือ % (Percentage)
 F = ค่าความถี่ที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ
 N = ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (μ) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 36)

$$\mu = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ σ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x^2 = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 43)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \text{ covariance}}{1 + (k-1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ k = จำนวนคำถาม
 covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ค่าสถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 135)

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

X_2 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 311-312)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ แปลความหมายได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544: 437)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมากและมี

ค่าระดับ

ดังนั้นเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสมบูรณ์ (วรางคณา อติศรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. 2551)

ที่สุด	ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์
	ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
	ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.21 – 0.45	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
กลาง	ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.46 – 0.75	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปาน
	ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.76 – 0.90	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก
ที่สุด	ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.91 – 0.99	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก
สมบูรณ์	ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นหรือโอกาส (probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรม
พลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน
กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	95	46.80
	หญิง	108	53.20
รวม		203	100.0
อายุ	อายุ 21 – 30 ปี	52	25.62
	อายุ 31 - 40 ปี	72	35.47
	อายุ 41 - 50 ปี	44	21.67
	อายุ 51 - 60 ปี	35	17.24
รวม		203	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	108	53.20
	สมรส	86	42.37
	หย่าร้าง/ม่าย	4	1.97
	แยกกันอยู่	5	2.46
รวม		203	100.0
ระดับตำแหน่งการรับราชการ	ข้าราชการ	167	82.27
	ข้าราชการระดับผู้บริหาร	3	1.48
	ข้าราชการระดับอำนวยการ	5	2.46
	ข้าราชการระดับวิชาการ	113	55.67
	ข้าราชการระดับทั่วไป	46	22.66
	ลูกจ้างประจำ	30	14.78
	พนักงานราชการ	6	2.95
รวม		203	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมปลาย		
	อนุปริญญา	1	0.49
	ปริญญาตรี	126	62.07
	ปริญญาโท	66	32.51
	ปริญญาเอก	10	4.93
รวม		203	100.0
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	69	33.99
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	72	35.47
	ตั้งแต่ 11-15 ปี	32	15.76
	ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	30	14.78
รวม		203	100.0
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	1.97
	ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	82	40.39
	ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	33	16.26
	ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	27	13.30
	ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	22	10.84
	ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	14	6.90
	ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	21	10.34
รวม		203	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เคยมี	55	27.10
	1 แห่ง	59	29.06
	2 แห่ง	30	14.78
	มากกว่า 2 แห่ง	59	29.06
รวม		203	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 203 คน จำแนกข้อมูลรายด้านดังนี้

เพศ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

อายุ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.62 อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และสุดท้าย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่โสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาได้แก่ สมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 แยกกันอยู่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 และสุดท้าย หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.97 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งการรับราชการ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 82.27 โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.48 อำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 วิชาการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 ทั่วไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 และสุดท้าย พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.95 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.51 ปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.93 และสุดท้ายอนุปริญญา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 ตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 และสุดท้าย ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.39 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 ตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท

จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84 ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 และสุดท้าย ตั้งแต่ 35,001-40,000 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนใหญ่ มีจำนวนเท่ากันได้แก่ 1 แห่ง และมากกว่า 2 แห่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.06 รองลงมาได้แก่ ไม่เคยมี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และสุดท้าย 2 แห่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	4.46	0.52	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.69	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.63	0.51	มากที่สุด
ลักษณะของงาน	3.96	0.52	มาก
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.04	0.93	มาก
ภาพรวม	4.27	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.55$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ บุคลากรมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.52$) และ
สุดท้ายบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานในระดับมาก ($\mu = 3.96$,
 $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้ เป็นอย่างดี	4.49	0.60	มากที่สุด
ท่านคิดว่า หากท่านทำงานองค์กรแห่งนี้ต่อไป จะมีโอกาสอย่าง สูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน	4.33	0.69	มากที่สุด
เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการปรับปรุงและ วางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป	4.51	0.59	มากที่สุด
ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงาน ไปแล้ว หรือนำงานไปทำที่บ้าน	4.49	0.62	มากที่สุด
ภาพรวม	4.46	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการปรับปรุง และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$) และสุดท้าย ท่านคิดว่าหากท่านทำงานองค์กรแห่งนี้ต่อไป จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจในการทำงาน การ แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	4.24	0.75	มากที่สุด
ท่านได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และการ ตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร	4.21	0.82	มากที่สุด
ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ และไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.30	0.75	มากที่สุด
การได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	4.36	0.74	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ การได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้าย ท่านได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ
ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานและ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน	4.69	0.55	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ชอบ	4.57	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากร
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ
เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
ของท่าน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.55$) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ในงานที่ชอบ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน
ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญขององค์กร	4.15	0.83	มาก
ท่านชอบที่องค์กรมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ ความสามารถไปได้อย่างเต็มที่ด้วยตนเอง	4.35	0.70	มากที่สุด
ท่านสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.66	มากที่สุด
ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของท่าน	2.72	1.41	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	4.19	0.90	มาก
ภาพรวม	3.96	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ของบุคลากร
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.96$,
 $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ ท่านสนุกกับการทำงาน
ที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านชอบที่องค์กร
มอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถไปได้อย่างเต็มที่ด้วยตนเอง
ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.70$) และสุดท้าย ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสม
กับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.72$, $\sigma = 1.41$)
ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	4.24	0.75	มากที่สุด
ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	4.21	0.82	มากที่สุด
การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	4.30	0.75	มากที่สุด
ภาพรวม	4.04	0.93	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้าย ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
เงินเดือน	3.68	0.99	มาก
ความมั่นคงในงาน	4.24	0.77	มากที่สุด
สภาพการทำงาน	4.31	0.71	มากที่สุด
ลักษณะของอาชีพ	4.27	0.75	มากที่สุด
นโยบายและการบริหาร	3.82	0.89	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	4.07	0.87	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.68	มากที่สุด
รวม	4.09	0.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้ายบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.99$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

เงินเดือน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	3.75	1.08	มาก
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านในสายอาชีพของท่าน	3.67	1.15	มาก
ท่านจะลาออกเมื่อองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.47	1.53	มาก
ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จากหน่วยงานของท่านอย่างยุติธรรม	3.81	1.07	มาก
หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.70	1.15	มาก
รวม	3.68	0.99	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จากหน่วยงานของท่านอย่างยุติธรรม ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.07$) รองลงมา คือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 1.08$) และสุดท้ายท่านจะลาออกเมื่อองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.53$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

ความมั่นคงในงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.24	0.91	มากที่สุด
ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่รู้จัก	4.31	0.78	มากที่สุด
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	4.16	0.88	มาก
รวม	4.24	0.77	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่รู้จัก ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.91$) และสุดท้ายการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

สภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	4.41	0.73	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	4.32	0.89	มากที่สุด
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน และมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.34	0.80	มากที่สุด
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	4.16	0.97	มาก
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน และสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	4.34	0.76	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.31	0.78	มากที่สุด
รวม	4.31	0.71	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31, \sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41, \sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน และสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34, \sigma = 0.76$) และสุดท้าย ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ในระดับมาก ($\mu = 4.16, \sigma = 0.97$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

ลักษณะของอาชีพ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ท่านแสดงออกถึงความภูมิใจในอาชีพการงานของท่านต่อผู้อื่น	4.26	0.77	มากที่สุด
ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน	4.29	0.78	มากที่สุด
รวม	4.27	0.75	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านแสดงออกถึงความภูมิใจในอาชีพการงานของท่านต่อผู้อื่น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

นโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.21	0.82	มากที่สุด
การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรแต่ท่านก็ไม่พร้อม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น	3.16	1.52	มาก
ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย/วิสัยทัศน์ขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย	4.08	0.88	มาก
รวม	3.82	0.89	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย/วิสัยทัศน์ขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.88$) และสุดท้าย การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรแต่ท่านก็ไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.52$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

การปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.09	0.85	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	4.10	0.90	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	4.06	0.95	มาก
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในกายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.06	0.92	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการกระตุ้น แรงจูงใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.97	มาก
รวม	4.07	0.87	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.90$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.85$) และสุดท้าย ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการกระตุ้น แรงจูงใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.13	0.91	มาก
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	4.10	0.92	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน ให้ความช่วยเหลือกันทำงาน	4.31	0.72	มากที่สุด
ปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.72	มากที่สุด
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.41	0.66	มากที่สุด
รวม	4.26	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.72$) และสุดท้าย บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.92$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา**

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.16	0.73	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	4.35	0.63	มากที่สุด
ความต้องการในการเป็นสมาชิกองค์กร	3.44	0.70	มาก
รวม	3.98	0.64	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา คือ การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.73$) และสุดท้าย ความต้องการในการเป็นสมาชิกองค์กร ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีโอกาสร่วมวางแผนงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กร เพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร	4.22	0.85	มากที่สุด
ท่านปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	4.08	0.88	มาก
ท่านคิดว่าท่านมีเป้าหมายดำเนินการที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายองค์กร	4.17	0.85	มาก
ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างจากนโยบายและเป้าหมายองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรเดียวกัน	3.95	1.01	มาก
ท่านจะมุ่งมั่นและเต็มใจนำนโยบายองค์กรไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ	4.26	0.74	มากที่สุด
ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายองค์กร สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนได้	4.27	0.78	มากที่สุด
รวม	4.16	0.73	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายองค์กร สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนได้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านจะมุ่งมั่นและเต็มใจนำนโยบายองค์กรไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.74$) และสุดท้าย ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างจากนโยบายและเป้าหมายองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรเดียวกัน ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 1.01$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	4.40	0.64	มากที่สุด
ท่านมีความคิดริเริ่มวิธีการ เพื่อใช้ในการสร้างและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.33	0.73	มากที่สุด
ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.68	มากที่สุด
ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.31	0.76	มากที่สุด
ท่านได้สละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จได้เป็นอย่างดี	4.33	0.75	มากที่สุด
รวม	4.35	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.68$) และสุดท้าย ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความต้องการในการเป็นสมาชิกองค์กร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.98	1.33	มาก
ท่านยอมรับเกือบทั้งหมดของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้	3.91	1.12	มาก
ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.95	มาก
ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ผิดพลาด	1.64	1.17	น้อยที่สุด
ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.30	1.52	ปานกลาง
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.74	มากที่สุด
ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย	2.03	1.34	น้อย
ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.25	0.83	มากที่สุด
รวม	3.44	0.70	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.83$) และสุดท้าย ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ผิดพลาด ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.64$, $\sigma = 1.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เพศ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	t	df	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.52	201	5.32	0.131
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	0.71	201	8.04	0.480
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	2.76	201	0.84	0.006*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า เพศมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเพศมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง อายุ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	16.612	3	5.537	12.078	0.000*
	ภายในกลุ่ม	91.233	199	0.458		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.923	3	4.641	14.103	0.000*
	ภายในกลุ่ม	65.484	199	0.329		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	16.079	3	5.360	12.651	0.000*
	ภายในกลุ่ม	84.308	199	0.424		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า อายุ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง สถานภาพสมรส กับ ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.813	3	4.271	8.944	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.032	199	.478		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.852	3	3.284	9.396	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.555	199	.350		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.509	3	3.836	8.590	.000*
	ภายในกลุ่ม	88.877	199	.447		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ สถานภาพสมรส กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับตำแหน่งการรับราชการ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	54.885	5	10.977	40.833	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.959	197	.269		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ การทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	38.044	5	7.609	36.239	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.362	197	.210		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	52.284	5	10.457	42.824	.000*
	ภายในกลุ่ม	48.103	197	.244		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับตำแหน่งการรับราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งการรับราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษาสูงสุด กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.960	3	1.653	3.198	.025*
	ภายในกลุ่ม	102.885	199	.517		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.056	3	1.685	4.511	.004*
	ภายในกลุ่ม	74.351	199	.374		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.072	3	2.357	5.027	.002*
	ภายในกลุ่ม	93.315	199	.469		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการศึกษาสูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ระยะเวลาการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.120	3	2.707	5.401	.001*
	ภายในกลุ่ม	99.724	199	.501		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.671	3	3.224	9.199	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.735	199	.350		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.825	3	2.608	5.608	.001*
	ภายในกลุ่ม	92.561	199	.465		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง เงินเดือน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	31.235	6	5.206	13.319	.000
	ภายในกลุ่ม	76.609	196	.391		
	รวม	107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ การทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	28.543	6	4.757	18.332	.000
	ภายในกลุ่ม	50.863	196	.260		
	รวม	79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	27.036	6	4.506	12.040	.000
	ภายในกลุ่ม	73.351	196	.374		
	รวม	100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เงินเดือน กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน
พบว่า เงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการ
เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงาน กับ ความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.367	3	4.456	9.385	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.477	199	.475		
รวม		107.845	202			
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ การทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.672	3	3.224	9.200	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.735	199	.350		
รวม		79.407	202			
ความต้องการในการเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.982	3	2.994	6.519	.000*
	ภายในกลุ่ม	91.404	199	.459		
รวม		100.387	202			

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสบการณ์
ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่
การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.859	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.794	.000*	มาก
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.667	.000*	ปานกลาง
รวม	.834	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .834$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .859$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r = .794$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .667$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านความสำเร็จในงาน		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.750	.000*	ปานกลาง
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.738	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.580	.000*	ปานกลาง
รวม	.742	.000*	ปานกลาง

มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .742$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กร ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .750$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .738$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .580$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.763	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร	.697	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.588	.000*	ปานกลาง
รวม	.736	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .736$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .763$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .697$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .588$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบใน
งานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านความรับผิดชอบ		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.588	.000*	ปานกลาง
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร	.594	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.370	.000*	น้อย
รวม	.555	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและ
กีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .555$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความ
ผูกพันองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r = .597$) รองลงมา ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($r = .588$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ใน
ระดับน้อย ($r = .370$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อ
องค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านลักษณะของงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.729	.000*	ปานกลาง
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.693	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.604	.000*	ปานกลาง
รวม	.728	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .728$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .729$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .693$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .604$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.829	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร	.711	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.675	.000*	ปานกลาง
รวม	.798	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .798$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .829$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .711$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .675$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตาราง 34 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.892	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.759	.000*	มาก
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.747	.000*	ปานกลาง
รวม	.864	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .864$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .892$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r = .759$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .747$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านเงินเดือน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.775	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.620	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.679	.000*	ปานกลาง
รวม	.749	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .749$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .775$) รองลงมา ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .679$) และสุดท้าย ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .620$) นั่นคือ ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงใน
งานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านความมั่นคงในงาน		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.807	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.759	.000*	มาก
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.704	.000*	ปานกลาง
รวม	.816	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .816$) เมื่อจำแนกรายด้าน
ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .807$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงาน
เพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r = .759$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .704$) นั่นคือ ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน
กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 37 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านสภาพการทำงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.417	.000*	น้อย
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.334	.000*	น้อย
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.200	.000*	น้อยที่สุด
รวม	.342	.000*	น้อย

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ($r = .342$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ($r = .417$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย ($r = .334$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($r = .200$) นั่นคือ ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านสถานะของอาชีพ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.797	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.747	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.679	.000*	ปานกลาง
รวม	.799	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .799$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .797$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .747$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .679$) นั่นคือ ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านนโยบายและการบริหาร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.779	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร	.721	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.784	.000*	มาก
รวม	.822	.000*	มาก

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .822$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($r = .784$) รองลงมาด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .779$) และสุดท้าย ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .721$) นั่นคือ ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.775	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.587	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.590	.000*	ปานกลาง
รวม	.705	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .705$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .775$) รองลงมา ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .590$) และสุดท้ายด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .587$) นั่นคือ ปัจจัยสุทธลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพล
ศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ความผูกพันองค์กร	ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน		
	r	sig	ระดับ ความสัมพันธ์
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.767	.000*	มาก
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร	.595	.000*	ปานกลาง
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร	.610	.000*	ปานกลาง
รวม	.713	.000*	ปานกลาง

*มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($r = .713$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .767$) รองลงมา ด้าน
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .610$) และสุดท้ายด้าน
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .595$) นั่นคือ
ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ 167 คน, พนักงานราชการ 6 คน และลูกจ้างประจำ 30 คน รวมจำนวนทั้งหมด 203 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2562)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง อาศัยข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับตำแหน่ง, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน, และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบมีหลายทางเลือก โดยให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบ
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคงในงาน
3. สภาพการทำงาน
4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหาร
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้

ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารต่าง ๆ

3. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาแนะนำ แล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

จากคะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยที่ผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนและนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha-Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ 0.8 จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดย

มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 96)

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องอีกครั้ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

8. งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปรับรองเลขที่ SWUEC-G-251/2563

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อติดต่อขอหนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือไปยื่นต่ออธิบดีกรมพลศึกษา เพื่อขออนุญาตนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยจำนวน 1 คน โดยแจกแบบสอบถาม 248 ฉบับตามกำหนดการและแผนที่ได้วางไว้ โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 30 วัน

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มาวิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัย殊ลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์

โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้ทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ เพื่อแสดงถึงความแตกต่างความสัมพันธ์และการพยากรณ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้

6.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ค่าที (Independent Sample t-test)

6.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และกรณีผลทดสอบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

7. จัดทำและนำเสนอรายงาน การเรียบเรียงเอกสารในการศึกษาและจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

อายุ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.62 อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และสุดท้าย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่
โสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาได้แก่ สมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ
42.36 แยกกันอยู่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 และสุดท้าย หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 4 คน คิดเป็น
ร้อยละ 1.97 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งการรับราชการ บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬาส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 82.27 โดยแบ่งเป็น
ผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.48 อำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 วิชาการ
จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 ทั่วไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 รองลงมาได้แก่
ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 และสุดท้าย พนักงานราชการ จำนวน 6 คน
คิดเป็นร้อยละ 2.96 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมาได้แก่
ปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.51 ปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.93
และสุดท้ายอนุปริญญา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่
มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 รองลงมาได้แก่
ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 ตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ
15.76 และสุดท้าย ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาส่วนใหญ่
มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.39 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่
20,001-25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 ตั้งแต่ 25,001-30,000 บาท จำนวน
27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตั้งแต่ 30,001-35,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 และสุดท้าย ตั้งแต่ 35,001-
40,000 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
ส่วนใหญ่ มีจำนวนเท่ากันได้แก่ 1 แห่ง และมากกว่า 2 แห่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.06
รองลงมาได้แก่ ไม่เคยมี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.09 และสุดท้าย 2 แห่ง จำนวน 30 คน
คิดเป็นร้อยละ 14.78 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

2.1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ เมื่อพบปัญหา อุปสรรคการทำงานท่านมีการปรับปรุง และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$) และสุดท้าย ท่านคิดว่า หากท่านทำงานองค์กรแห่งนี้ ต่อไป จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

2.1.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ การได้รับ คำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามาร และไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้าย ท่านได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

2.1.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.55$) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ชอบ ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

2.1.4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ ท่านสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านชอบที่องค์กรมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถไปใช้อย่างเต็มที่ด้วยตนเอง ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.70$) และสุดท้าย ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.72$, $\sigma = 1.41$) ตามลำดับ

2.1.5 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เลือกตอบข้อ การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้าย ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

3.1. ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.75$) และสุดท้ายบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.99$) ตามลำดับ

3.1.1 ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือน จากหน่วยงานของท่านอย่างยุติธรรม ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.07$) รองลงมา คือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

มีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 1.08$) และสุดท้ายท่านจะลาออกเมื่อองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในระดับมาก ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.53$) ตามลำดับ

3.1.2 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่รู้จัก ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.91$) และสุดท้ายการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

3.1.3 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน และสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.76$) และสุดท้าย ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

3.1.4 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านแสดงออกถึงความภูมิใจในอาชีพการงานของท่านต่อผู้อื่น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

3.1.5 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย/วิสัยทัศน์ขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.88$) และสุดท้าย การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรแต่ท่านก็ไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.52$) ตามลำดับ

3.1.6 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.90$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจนในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.85$) และสุดท้าย ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการกระตุ้น แรงจูงใจการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.97$) ตามลำดับ

3.1.7 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.72$) และสุดท้าย บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.92$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลของการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4.1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา คือ การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.73$) และสุดท้าย ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

4.1.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายองค์กร สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนได้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านจะมุ่งมั่นและเต็มใจนำนโยบายองค์กรไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.74$) และสุดท้าย ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างจากนโยบายและเป้าหมายองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรเดียวกัน ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 1.01$) ตามลำดับ

4.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.68$) และสุดท้าย ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

4.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร ของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรเลือกตอบข้อ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.83$) และสุดท้าย ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ผิดพลาด ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.64$, $\sigma = 1.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมพลศึกษาที่มีปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า เพศมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเพศมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า อายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ สถานภาพสมรส กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับตำแหน่งการรับราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งการรับราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการศึกษาสูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เงินเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า เงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .834$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .859$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r = .794$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .667$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .742$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.750$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.738$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.580$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .736$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.763$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.697$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.588$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .555$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.597$) รองลงมา ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.588$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ($r=.370$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .728$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.729$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

($r=.693$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.604$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .798$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.829$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.711$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.675$) นั่นคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .864$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.892$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r=.759$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.747$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .749$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.775$) รองลงมา ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.679$) และสุดท้าย ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

($r=.620$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .816$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.807$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($r=.759$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.704$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ($r = .342$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย ($r=.417$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย ($r=.334$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ($r=.200$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .799$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มี ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก ($r=.797$) รองลงมา ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r=.747$) และสุดท้าย ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r=.679$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพกับความผูกพัน ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = .822$) เมื่อจำแนกรายด้าน ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($r=.784$) รองลงมาด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับมาก ($r=.779$) และสุดท้าย ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.721$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .705$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.775$) รองลงมา ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.590$) และสุดท้ายด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.587$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .713$) เมื่อจำแนกรายด้านส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r=.767$) รองลงมา ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.610$) และสุดท้ายด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.595$) นั่นคือ ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรกรมพลศึกษาที่มีปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า เพศ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก ไม่ว่าจะเพศใดก็ต้องยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อีกทั้งต้องพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ย่อมมีความเสมอภาคกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มณีสิงห์ (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต ที่ว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ตที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า อายุ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุมาก จะสามารถเข้าใจและปรับตัวกับนโยบาย เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์กร

ได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มากกว่า มาใช้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิตกร และอมร ฤงสุวรรณ (ก.ย.-ธ.ค. 2559) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญชนก เชิงศักดิ์ศรี (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ สถานภาพสมรส กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสของบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรที่มีสมรสแล้วจะมีครอบครัวที่ต้องดูแล ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่ากับบุคลากรที่สถานภาพโสด ที่พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ แนนหนา (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ข้าราชการส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สุริยา (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับตำแหน่งการรับราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งการรับราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งการรับราชการที่สูง ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ มีภารกิจที่สำคัญทำให้บุคลากร มีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับในองค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งน้อยกว่า สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ ร.ต.พิชิตพล กันทะ ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก เชิง ศักดิ์ศรี (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการศึกษาสูงสุด กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กรและความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูง แสดงให้เห็นถึงความ พยายาม ความสามารถของตนเองว่ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ และมีโอกาสได้เข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังได้ใช้องค์ความรู้เฉพาะด้านที่ได้ศึกษามาก ปฏิบัติงานที่เฉพาะด้าน จึงทำให้

ผลงานที่ทำออกมาสมบูรณ์แบบ เป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอ และจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง โอกาสเติบโตสูงจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะ สมบัติ (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่าง กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุศรา ปานนาค (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง กรมธนารักษ์ พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระยะเวลาการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาของการทำงานที่มีมาก จะทำให้บุคลากรเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน พยายามทุ่มเทเพื่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสูรธรณ (ก.ย.-ธ.ค. 2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรธ ชาญัญญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สุริยา (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสุข

ในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ องค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ เงินเดือน กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกรายด้าน พบว่า เงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนมีผลต่อข้าราชการที่มีเงินเดือนมาก ภาระงาน ก็จะมีมากขึ้น ความรับผิดชอบก็มากขึ้น จึงต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อย ความรับผิดชอบก็จะน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์ นิติกร และอมร ฤงสุวรรณ (ก.ย.-ธ.ค. 2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพรธ ษัฎฐัญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม ชลประทาน (สามเสน) พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำแนกราย ด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร

และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานจากที่อื่นมาก่อน จะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า นโยบาย และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีความเต็มใจมากกว่า มีตัวเลือกให้มีการเปรียบเทียบในเรื่องขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (1960 : 32-40) ได้กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้ เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน อาจเป็นการลงทุนในรูปแบบของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่นโอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและรายได้ประจำ และยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากเขาลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไป บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรส่วนมาก จะปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีการย้ายสถานที่ทำงาน ทำงานอยู่สถานที่นั้นตลอดมา จนเกิดความรัก ความผูกพัน มีความเข้าใจในองค์กร นโยบาย และเป้าหมายอย่างชัดเจน ทำให้ไม่อยากจะย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความคุ้นเคยกับองค์กรเพราะทำงานที่บริษัทมาค่อนข้างนาน ยอมรับและเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท มีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้ไม่อยากจะปรับตัวเข้ากับองค์กรใหม่ หากต้องลาออกจากที่ปัจจุบัน พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและบุคคลในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จมาโดยตลอด

จากสมมติฐาน ข้อที่ 2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้รับความยอมรับจากเพื่อนผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อย่างดี ส่งผลให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพที่สูงขึ้น ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1943) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นของบุคคลต่อไป 2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย 3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น 4. ความต้องการการยกย่อง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรดี ฤทัยธรรม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด พบว่า การที่พนักงานได้รับความเอาใจใส่จากบริษัท และมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับการกำหนดขอบเขตในการทำงานได้สำเร็จ

ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับและ ความไว้วางใจในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ให้ดำเนินการจนแล้วเสร็จ อีกทั้งยังได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า จากการที่พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำโปรเจคต่าง ๆ และการได้รับคำชมเชย จากการทำงานอยู่เป็นประจำนั้น เป็นกำลังใจที่ดีต่อพนักงาน และคิดว่าตนเองมีความสามารถ และคุณค่าต่อองค์กร จึงมีผลทำให้พนักงานมีความภูมิใจในตัวเอง, ภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัท ข้ามชาติ ทั้งนี้ยังเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป จึงทำให้ แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ข้ามชาติในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ก็ตั้งใจทำงานและ ปฏิบัติงานด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้ง ยังพยายามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับ เพื่อที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฎภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดี ของพนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานได้รับมอบหมายงาน และมีการทุ่มเทเต็มที่ให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง พนักงานมีความทุ่มเทความสามารถ และพยายาม หาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ส่งผลให้ความคิดเห็น ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของ พนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง : แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญขององค์กรอยู่เสมอ

และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มความสามารถ รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และเป็นการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้มีความผลต่อความผูกพันเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 พบว่า พนักงานที่อยู่ในบริษัทข้ามชาติได้รับงานที่หลากหลายและน่าสนใจ ทำให้พนักงานได้ฝึกฝนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน และเชื่อว่าลักษณะของงานที่ท้าทายเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเอง หากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานในส่วนที่พนักงานมีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว พนักงานสามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก : แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ องค์กรมีนโยบายและแผนงานที่จะสนับสนุนในความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ บุคลากรจะต้องพยายามอย่างเต็มที่ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อหวังที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ ให้ได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการที่ดีในช่วงบั้นปลายชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคาดหวังที่จะอยู่กับองค์กรไปจนถึงวันเกษียณอายุ โดยมีความตั้งใจ และแน่วแน่ที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการช่วยผลักดันพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุศรา ปานนาค (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่า กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมความเติบโตและมั่นคงในงานให้แก่บุคลากร ทั้งในด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลงาน นับเป็นการสร้างหลักประกันในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น

จากสมมติฐาน ข้อที่ 3. ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงกับองค์กร เนื่องจากองค์กรให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีสวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งยังสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร มีการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากร รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกท่านอย่างเป็นเหตุเป็นผล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน แล้วให้ความช่วยเหลือกันทำงาน ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย จะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี EGR เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญกับความต้องการ โดยตัว E มาจาก "Existence Needs" ตัว R มาจาก "Relatedness Needs" และตัว G มาจาก "Growth Needs" แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาร & มุกดา ศรียงค์, 2537) 1) ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้เพียงพอได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน 2) ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง 3) ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีพึงพอใจกับเงินเดือนในสายราชการ ถึงแม้จะน้อยกว่าบริษัทเอกชน แต่ก็มีสวัสดิการที่รองรับในด้านอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาเล่าเรียนของบุตร วันหยุดตามมติคณะรัฐมนตรี ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุศรา ปานนาค (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่า กรมธนารักษ์มีการบริหารงานด้านรายได้และค่าตอบแทนแก่บุคลากรในระดับที่ยอมรับได้ แม้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลจะไม่มากเมื่อเทียบกับบริษัทเอกชน แต่ก็มี การเกื้อหนุนด้วยปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร หรือค่าเช่าบ้าน เป็นการสร้างแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร อาจเพราะเชื่อมั่นและพึงพอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร รู้สึกว่ามีโอกาสและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก มีความมั่นคงในตำแหน่งงานและองค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวหน้าสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพมากขึ้นด้วย ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกปลอดภัย เนื่องจากหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี อยู่ใจกลางเมือง เดินทางทำงานได้สะดวก เป็นหน่วยงานราชการที่ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ในหน่วยงานมีดูแลความปลอดภัยตลอด มีพนักงานรักษาความปลอดภัยที่คอยดูแลตลอดเวลา ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานรู้สึกมีความเชื่อมั่น และมั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถดูแลพนักงานให้ได้รับความปลอดภัยตลอดจนที่ทำงาน

อยู่ในองค์กร รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันกับการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความได้รับผิดชอบอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรดี ฤทัยธรรม (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิตแหลมฉบัง โอโตบอดี เวิร์ค จำกัด พบว่า การที่บริษัทมีความใส่ใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ของพนักงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีการจัดเก็บอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ที่มีความมั่นคงต่อชีวิต มีส่วนร่วมต่อสังคมในทุกด้าน เพราะเป็นศาสตร์แห่งกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา มีส่วนช่วยพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ที่หน่วยงาน ต่าง ๆ ให้อยอมรับ และมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทำให้ได้รับองค์ความรู้เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสิ้นเชื่อธุรกิจ รายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า องค์กรมีการณรงค์ให้พนักงานทุกหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การประหยัดพลังงาน ช่วยเหลือบริจาคสิ่งของให้ผู้ประสบภัย การบริจาคโลหิต เป็นต้น ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานสิ้นเชื่อธุรกิจ รายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ฐูรีปติพัทธ์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านทักษะและความรู้ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น การที่พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรม หรือการสนับสนุนให้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการให้ทุนการศึกษาต่อ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับโอกาสในการร่วมวางแผนงาน ได้มีส่วนในการเสนอความคิดเห็น มีความเชื่อมั่นในนโยบาย เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร

เนื่องจากนโยบาย เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนได้ ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อบุคคลรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แนวทางการบริหารงานขององค์กรได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างดีที่สุด และเป้าหมายของพนักงานกับขององค์กรนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานสินเชื่อบุคคลรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ที่มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบ เข้าใจในการปฏิบัติงาน มีการให้คำแนะนำ และสอนวิธีการทำงานในเบื้องต้น ทำให้รู้สึกว่าการทำงานไม่โดดเดี่ยว มีผู้ที่มีองค์ความรู้ และมากประสบการณ์ คอยให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง หากการทำงานติดปัญหา ผู้บังคับบัญชาก็พร้อมที่จะช่วยเหลือ แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดนั้น ให้ถูกต้องอย่างเร่งด่วน ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ฐวีปติพัทธ์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ภายในเวลาที่กำหนด พนักงานก็จะมีความสุขที่ทำงานสำเร็จลุล่วง มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ สามารถพูดคุย ปรึกษาในเรื่องปัญหาการทำงาน รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องภายในองค์กร เรื่องความก้าวหน้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มีความเป็นกันเองในสถานที่ทำงาน ทำให้รู้สึกที่ทำงานเปรียบเหมือนบ้าน ที่มีแต่คนในครอบครัวอยู่ที่นี่ อีกทั้งหน่วยงานยังมีการจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมภายใน ที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาวิรัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ที่ได้ศึกษา

เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงสามารถให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ช่วยลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความสบายใจต่อการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ฐรีปติพัทธ์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ไปรษณีย์ไทย ให้ความสำคัญในการพัฒนาชุมชนและที่ทำงานอยู่เสมอ ทั้งยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้เข้าร่วม เช่นกิจกรรมช่วยเหลือสังคม กิจกรรมกีฬาภายในองค์กร กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ พนักงานจึงได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งยังได้ร่วมกิจกรรมกับพนักงานในสังกัดอื่น ๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พนักงานจึงมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ได้ศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน รายด้านส่วนใหญ่จะมีด้านที่บุคลากรตอบอยู่ในระดับมากที่สุด แต่จะมีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 1 ด้านเงินเดือน และ 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่บุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตอบแบบสอบถามแล้วในระดับมาก ซึ่งต้องหาสาเหตุใน 2 ด้านนี้เพื่อนำไปปรับปรุงภายในองค์กรต่อไป

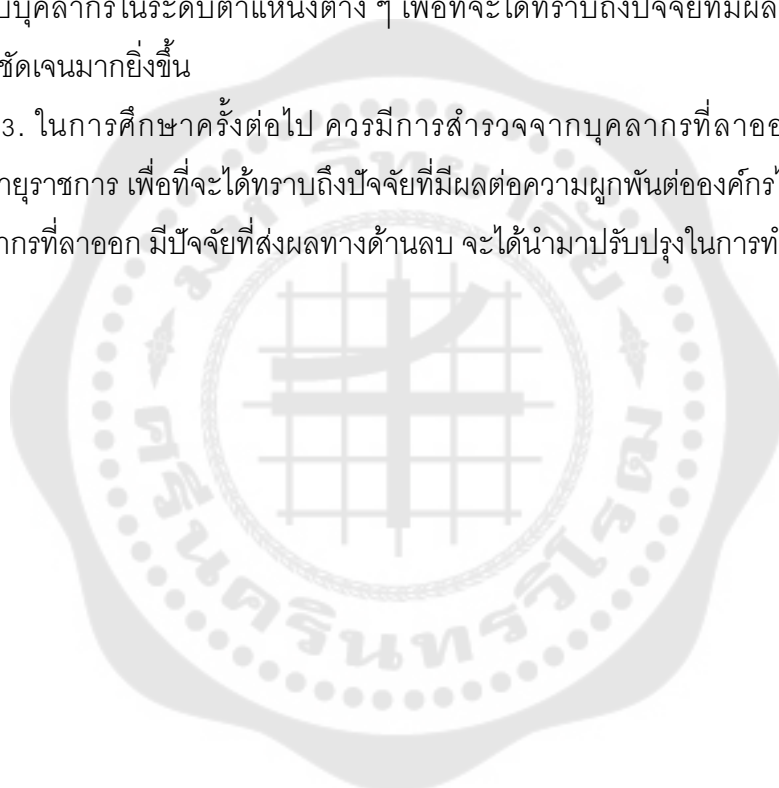
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในลำดับมากที่สุด แต่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตัวเลือก ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะกลัวจะเกิดความผิดพลาดกับงานที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจจะเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากรในเชิงลบ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่เป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นต้นเหตุของการลาออก การเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือโอนย้ายหน่วยงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูล นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคลากรในระดับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการสำรวจจากบุคลากรที่ลาออก และบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรที่ลาออก มีปัจจัยที่ส่งผลทางด้านลบ จะได้นำมาปรับปรุงในการทำงานได้ตรงจุด



บรรณานุกรม

- Adam J.S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*(67), 422-436.
- Allen, Natalie J, & Meyer. John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*(63), 1-18.
- Becker, & Howard S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*(66), 32-40.
- Boshoff, Christo, Mels, & Gerhard. (1995). A Causal Model to Evaluate the Relationships Among Supervision, Role Stress, Organizational Commitment and Internal Service Quality. *European Journal of Marketing*(29), 23-42.
- Buchanan II Bruce. (1974, December). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*(19), 533-546.
- DeConinck J, & Stilwell C. (1996). Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executive. *American Business Review*(14), 80-88.
- DuBrin Andrew J. (1992). *Human Relations: A Job Oriented Approach* (5th ed ed.): Prentice Hall.
- Hall D.T, Schneider B, & Nygren H.T. (1970 October). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*(15), 176-190.
- Herzberg F. I. (1987). One More Time : How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65, 109-120.
- Hrebiniak L.C, & Alutto J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15, 555-572.
- Kanter Rosabeth Moss. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Katz D, & Kahn R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Kinicki Angelo, & Williams Brian K. (2008). *Management: A Practical Introduction* (4th ed. ed.): McGraw-Hill.
- Marsh Robert M, & Mannari Hiroshi. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Martin T, & Hafer J. (1995). The Multiplicative Interaction Effects of Job Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full-and Part-Time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 310-331.
- Maslow A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed. ed.). Newyork: Harper & Row.
- McGregor D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miner John B. (1991). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday R.T, Steers R.M, & Porter L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Muchinsky Paul M. (2008). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (9th ed. ed.). United States of America: Hypergraphic.
- Schermerhorn John. (1966). *Management* (2nd ed. ed.). John Wiley & Son.
- Sheldon Mary E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Sonnenberg Frank A. (1996). *Managing with a Conscience: How to Improve Performance Through Integrity, Trust, and Commitment*. Newyork: McGraw-Hill.
- Steers Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers Richard M, & Porter Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed. ed.). Newyork: McGraw-Hill.
- Yoder Dale, & Staudohar Paul D. (1982). *Personnel Management and Industrial Relations* (7th ed. ed.). United States of America: Prentice Hall.

- กรกฎ เน้นหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- กรมพลศึกษา. (2562). วิสัยทัศน์ พันธกิจ. Retrieved from สืบค้นจาก <https://www.dpe.go.th/about-391991791794-392791791806>
- กรมพลศึกษา. (2566). แผนยุทธศาสตร์กรมพลศึกษา. Retrieved from สืบค้นจาก <https://www.dpe.go.th/strategic-files-392791791798>
- ชนิษฐา วิเศษสาธิต, & มุกดา ศรียงค์. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เจียมจิตร์ ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพรรณ ชัยบุญญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)). กรุงเทพฯ.
- ธงชัย พงศาวลีรัตน์. (2546). ทรัพยากรนันทนาการ เล่ม 1. 2-3.
- ธงชัย พงศาวลีรัตน์. (2548). ทรัพยากรนันทนาการ เล่ม 2. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือ เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย). (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

, กรุงเทพฯ ฯ.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2542). การวัดเจตคติ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
 นุศรา ปานนาค. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ
 ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.

เบ็ญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์. (2552). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ, 2552., Retrieved from

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Benjawan_T.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000292338&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC ORDS&service_type=MEDIA

ประทวน บุญรักษา. (2555). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. Retrieved from
http://www.drjirawat.com/file/paper_pdf/pdf1327744740.pdf

ประภาร์ตน์ จิรสินไพศาล. (2564). ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา [บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. Retrieved from
<http://www.updc.clm.up.ac.th/handle/123456789/814>

เพ็ญนภา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสุวรรณ. (ก.ย.-ธ.ค. 2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(3), 97-112.

Retrieved from

<http://graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/issue/view/sdujournal-volume-12-issue-3>

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช
 จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (ภาคินิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

- มีทวัน เลิศวุฒิมิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- รุจ เจริญลาภ. (2548). ความไว้วางใจภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนส์ จำกัด กลุ่มธุรกิจสื่อสารเคลื่อนที่. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์. (2555). สรุปความรู้ที่ได้จากการบรรยาย โครงการการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมนันทนาการ. Retrieved from http://pe.swu.ac.th/upload/recreation/recreation_file_a01.pdf
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. Retrieved from <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/780/Binder1.pdf?sequence=1>
- วราภรณ์ สุริยา. (2565). ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ:: ธรรมนิติ.
- วิไลวรรณ มณีสิงห์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต. Retrieved from <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060053.pdf>
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, นครสวรรค์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, & คณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาวิณี ภูริปติพัทธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). การอบรมหลักสูตรที่ปรึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. Retrieved from สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/OTM0>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2550). พฤติกรรม กับ พฤติการณ์. Retrieved from สืบค้นจาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=%E0%B8%9E%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1-%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A-%E0%B8%9E%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C-%E0%B9%99>
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยา)). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล. (2553). แรงจูงใจ และการจูงใจ. Retrieved from <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- หลักเพชร ดีรัศมี. (2550). รูปแบบศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานครที่ผู้ใช้บริการต้องการ. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (นันทนาการ)). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อนรรดี ฤทัยธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- อรรถพรณ ภัคดีภักดี. (2549). พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. สารนิพนธ์ (รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549., Retrieved from

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Pub_Pol/Orapan_P.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000101207&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

อารยา ทิพนานนท์. (2552). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2552., Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Araya_T.pdf

http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000296495&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทข้ามชาติ
ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9. (สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ.ดร.ธนาชาติ ถวิลรพิชา	ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ
2. ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง	อาจารย์ สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.วณัฐพงศ์ เบญจพงศ์	อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. ดร.นิวัฒน์ ลิ้มสุขนิรันดร์	อธิบดีกรมพลศึกษา
5. นายพัชระ ตั้งพานิช	รองอธิบดีกรมพลศึกษา



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งจะสามารถเป็นแนวทางในการสร้างและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร สนับสนุนให้องค์กรรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรักและความผูกพันกับองค์กร และมีความปรารถนาคงอยู่ในองค์กร ตลอดจนสามารถปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้นคำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก และจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่าน ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นายณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา การจัดการกีฬาและนันทนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| ส่วนที่ 3 | ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| ส่วนที่ 4 | ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ |

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1.1 เพศ

- () 1) ชาย () 2) หญิง

1.2 อายุ

- () 1) อายุ 21-30 ปี () 2) อายุ 31-40 ปี
 () 3) อายุ 41-50 ปี () 4) อายุ 51-60 ปี
 () 5) อายุ 61 ปี ขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

- () 1) โสด () 2) สมรส
 () 3) หย่าร้าง/หม้าย () 4) แยกกันอยู่

1.4 ระดับตำแหน่งการรับราชการ

- () 1) ปฏิบัติการ
 () 1.1) ผู้บริหาร
 () 1.2) อำนวยการ (อำนวยการต้น, อำนวยการสูง)
 () 1.3) วิชาการ (ปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ)
 () 1.4) ทั่วไป (ปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, อาวุโส)
 () 2) ลูกจ้างประจำ
 () 3) พนักงานราชการ

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. () 2) อนุปริญญา / ปวส.
 () 3) ปริญญาตรี () 4) ปริญญาโท
 () 5) ปริญญาเอก

1.6 ระยะเวลาการทำงาน

- () 1) ต่ำกว่า 5 ปี () 2) ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 () 3) ตั้งแต่ 11 - 15 ปี () 4) ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป

1.7 รายได้ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 25,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5) ตั้งแต่ 30,001 – 35,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6) ตั้งแต่ 35,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 7) ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป | |

1.8 ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เคยมี | <input type="checkbox"/> 2) 1 แห่ง |
| <input type="checkbox"/> 3) 2 แห่ง | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 2 แห่ง |

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ท่านมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด **เพียงช่องเดียว** โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด |

รายการ		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านคิดว่า หากท่านทำงานองค์กรแห่งนี้ต่อไป จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน					
3	เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการปรับปรุงและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป					
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำที่บ้าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร					
2	ท่านได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และการตัดสินใจเรื่องสำคัญขององค์กร					
3	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4	การได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง/ ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
ความรับผิดชอบ					
1	เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน				
2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย				
ลักษณะของงาน					
1	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญขององค์กร				
2	ท่านชอบที่องค์กรมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถไปใช้อย่างเต็มที่ด้วยตนเอง				
3	ท่านสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย				
4	ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน				
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น				
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
1	องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
2	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น				
3	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ				

2.2 ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน ท่านมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากหรือน้อยเพียงใด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยสุลักษณะในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด **เพียงช่องเดียว** โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
เงินเดือน					
1	รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่				
2	ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านในสายอาชีพของท่าน				
3	ท่านจะลาออกเมื่อองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า				
4	ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จากหน่วยงานของท่านอย่างยุติธรรม				
5	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ				
ความมั่นคงในงาน					
1	ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้				
2	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยู่งัก				
3	การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้				

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
สภาพการทำงาน					
1	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก				
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ				
3	การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน และมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้				
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้				
5	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานและสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่ายสะดวก และรวดเร็ว				
6	หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้				
สถานะของอาชีพ					
1	ท่านแสดงออกถึงความภูมิใจในอาชีพการงานของท่านต่อผู้อื่น				
2	ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน				
นโยบายและการบริหาร					
1	ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด				
2	การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรแต่ท่านก็ไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น				
3	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย/วิสัยทัศน์ขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย				

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
การปกครองบังคับบัญชา					
1	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน				
2	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน				
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร				
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เลือกปฏิบัติ				
5	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการกระตุ้นแรงจูงใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
1	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้				
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน ให้ความช่วยเหลือกันทำงาน				
4	ปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
5	ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ				

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ของท่านมากที่สุด **เพียงช่องเดียว** โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร					
1					
2					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง/ ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
3	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
4	ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง				
5	ท่านได้สละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จได้เป็นอย่างดี				
ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร					
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ				
2	ท่านยอมรับเกือบทั้งหมดของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้				
3	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
4	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ผิดพลาด				
5	ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า				
6	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
7	ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย				
8	ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรนี้				

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

4.1 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่สละเวลาในการร่วมตอบแบบสอบถาม







**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย ณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะพลศึกษา
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-251/2563X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 30 ธันวาคม 2563
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2563

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เขียมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-251/2563



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1	เพศ							
	ชาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	อายุ							
	อายุ 21 - 30 ปี	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
	อายุ 31 - 40 ปี	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
	อายุ 41 - 50 ปี	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
	อายุ 51 - 60 ปี	0	+1	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
	อายุ 61 ปี ขึ้นไป	0	+1	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
3	สถานภาพสมรส							
	โสด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	สมรส	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	หย่าร้าง/หม้าย	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	สอดคล้อง
	แยกกันอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ระดับตำแหน่งการรับราชการ							
	ข้าราชการ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
	ผู้บริหาร	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
	อำนวยการ (อำนวยการต้น, อำนวยการสูง)	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
	วิชาการ (ปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ)	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, อาวุโส)	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
	ลูกจ้างประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	พนักงานราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ระดับการศึกษาสูงสุด							
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	อนุปริญญา / ปวส.	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
6	ระยะเวลาการทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	รายได้ต่อเดือน/เงินเดือน							
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 25,001 - 30,000 บาท	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 30,001 - 35,000 บาท	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 35,001 - 40,000 บาท	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
	ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	0	0	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
8	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ไม่เคยมี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	1 แห่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2 แห่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	มากกว่า 2 แห่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา								
2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน								
1	ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านคิดว่า หากท่านทำงานองค์กรแห่งนี้ต่อไป จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการปรับปรุงและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำที่บ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ								
1	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจในการทำงาน การ แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และการตัดสินใจ เรื่องสำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ และไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	การได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ								
1	เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานและ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่าน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
ด้านลักษณะของงาน								
1	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านชอบที่องค์กรมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความรู้ความสามารถไปใช้อย่างเต็มที่ด้วยตนเอง	0	+1	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
3	ท่านสนุกกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	0	+1	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
5	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้ เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต								
1	องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.2 ปัจจัยสุขลักษณะในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา								
ด้านเงินเดือน								
1	รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านในสายอาชีพของท่าน	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
3	ท่านจะลาออกเมื่อองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4	ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จากหน่วยงานของท่าน อย่างยุติธรรม	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
5	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มี การพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความมั่นคงในงาน								
1	ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และเป็นที่ยู่งัก	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
3	การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
ด้านสภาพการทำงาน								
1	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสง สว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่าน ทำงานสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความ ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน และมีวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน และสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านสถานะของอาชีพ								
1	ท่านแสดงออกถึงความภูมิใจในอาชีพการงานของท่านต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านคิดว่าการอยู่องค์กรนี้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และทำให้ ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านนโยบายและการบริหาร								
1	ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรแต่ท่านก็ไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
3	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย/วิสัยทัศน์ขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
การปกครองบังคับบัญชา								
1	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการกระตุ้นแรงจูงใจการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน								
1	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน ให้ความช่วยเหลือกันทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา								
ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1	ท่านมีโอกาสร่วมวางแผนงานตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กร เพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
3	ท่านคิดว่าท่านมีเป้าหมายดำเนินการที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างจากนโยบายและเป้าหมายองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ท่านจะมุ่งมั่นและเต็มใจนำนโยบายองค์กรไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายองค์กร สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่การทำงานเพื่อองค์กร								
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีความคิดริเริ่มวิธีการ เพื่อใช้ในการสร้างและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ท่านได้สละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร								
1	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ท่านยอมรับเกือบทั้งหมดของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป ค่าที่ได้
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5		
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ								
1	ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นใดบ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐพงษ์ ชัยวัฒนสิทธิ์กุล
วัน เดือน ปี เกิด	31 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลอานาจเจริญ จังหวัดอานาจเจริญ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีสาขาผู้นำนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	85/197 ซ.เทียนทะเล 20 ถ.ชายทะเล-บางขุนเทียน แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

